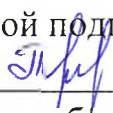


СОГЛАСОВАНО:

Председатель

первичной профсоюзной организации автономного учреждения Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки»

 Т.А. Никитина
«05» ноября 2024 г

УТВЕРЖДАЮ:

Директор автономного учреждения

Республики Бурятия

«Центр спортивной подготовки»



 Ю.Ф. Коцюба
«05» ноября 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
в автономном учреждении Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлений Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 №620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета», от 02.06.2008 №289 «Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения», от 07.08.2008 №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», приказа Министра спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 №730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия» (далее – Приказ №730) с целью совершенствования системы оплаты труда работников Автономного учреждения Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки», повышения их заинтересованности в конечных результатах труда.

1.2 Система оплаты труда работников АУ РБ «Центр спортивной подготовки» (далее – Учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, настоящим Положением, трудовым договором, основанном на принципах эффективного контракта.

Настоящее положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств республиканского бюджета на основе окладов с применением минимальных повышающих коэффициентов квалификации в зависимости от профессиональной квалификационной группы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Источником финансирования надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера к базовым окладам работников учреждения являются средства республиканского бюджета, выделяемые Учредителем в лице Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

1.4 Учреждение, находящееся на бюджетном финансировании, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат.

1.5 Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) профессиональных стандартов;

г) государственных гарантий по оплате труда;

д) приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации»;

д) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских и государственных учреждениях»;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

1.6. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц за текущий месяц 15 числа каждого месяца – в размере, пропорциональном фактически отработанному времени, и в последний день каждого месяца – в оставшейся части.

Если указанные даты выпадают на выходной день, праздничный нерабочий день, нерабочий оплачиваемый день, установленный нормативным правовым актом органов государственной власти Российской Федерации

и(или) Республики Бурятия, соответствующая часть заработной платы выплачивается в рабочий день, предшествующий таким дням.

С учетом социально-экономических и иных объективных факторов заработная плата может быть выплачена работнику ранее указанного срока, но не более чем на пять рабочих дней.

1.7. Размер заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения данной системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

Если заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, с учетом размера оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера не достигает размера установленного на момент начисления заработной платы минимального размера оплаты труда, заработная плата подлежит увеличению на размер разницы между причитающейся заработной платы и действующим минимальным размером оплаты труда на основании приказа директора Учреждения.

Заработная плата работника, работающего по совместительству и (или) в режиме неполного рабочего времени не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях, кратной отработанному времени. При этом доведение заработной платы до уровня части МРОТ, кратной отработанному времени, в случае, если заработная плата с учетом всех выплат и коэффициентов составляет менее указанной части МРОТ, осуществляется по правилам абзаца второго настоящего пункта с учетом кратности МРОТ.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

окладов (должностных окладов);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов установлены в приложении №1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н, к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 3247н, профессий рабочих – к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н.

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

1.11 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственным автономным и бюджетным учреждениям из республиканского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40%.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполне-

ния работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, установлен в приложении №2.

2. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работы в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются приказом директора Учреждения. Конкретный размер выплат устанавливается один раз в календарный месяц в пределах выделенных бюджетных и иных источников и оформляется приказом директора.

3. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников.

3.1 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в процентном отношении к должностному окладу работника в пределах установленного фонда оплаты труда.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата старшим тренерам спортивных сборных команд Республики Бурятия по видам спорта (далее – старшие тренеры) и тренерам спортивных сборных команд Республики Бурятия по видам спорта (далее – тренеры) за подготовку спортсменов спортивных сборных команд Республики Бурятия по виду спорта, в зависимости от показанного спортивного результата осуществляется согласно приложению № 3.

Выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат на основании протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленной выплаты, спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплата осуществляется на основании списков, утвержденных Министерством спорта Российской Федерации, Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

Стимулирующая выплата тренеру спортивной сборной команды Республики Бурятия за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Республики Бурятия в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях устанавливается на 30% ниже установленной стимулирующей выплаты старшему тренеру спортивной сборной команды Республики Бурятия за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Республики Бурятия в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплата **спортсмену** за спортивный результат

Выплата спортсмену за спортивный результат осуществляется согласно приложению № 4.

Выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал наивысший результат на основании протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Если в период действия установленной выплаты, спортсмен улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

При заключении трудового договора спортсмену устанавливается выплата за спортивный результат на основании протоколов (выписки из прото-

колов) соревнований.

3.1.2 Надбавка за выслугу лет

Выплата за выслугу лет осуществляется согласно приложению № 5.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в учреждении и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Примечание. Под аналогичными специальностями (профессиями) понимается выполнение работ с аналогичными трудовыми функциями и квалификационными требованиями в иных организациях и учреждениях, установленными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3.1.3 Выплаты за почетные звания и ученые степени

Выплата за почетные звания и учетную степень устанавливаются согласно приложению № 6.

Примечание. При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокую степень и (или) более высокую ученую степень, при этом выплаты производится либо за почетное звание, либо за ученую степень.

3.1.4 Надбавка за квалификацию

Старшим тренерам, тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта, спортсменам устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Старшим тренерам, тренерам, инструктору-методисту, спортсмену устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению № 7. Выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным категориям и званиям.

3.1.5 Надбавка, связанная с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. Размер выплаты устанавливается в размере 20 % к окладу (должностному окладу).

3.1.6 Надбавка за классность водителю

Надбавка за классность устанавливается в соответствии с локальным нормативно-правовым актом учреждения о присвоении классности водителям в следующих размерах:

для водителей 1 класса – 25процентов;

для водителей 2 класса – 10процентов.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно со дня ее установления.

3.1.7 Выплата за качество выполняемой работы

Выплата за качество выполняемой работы устанавливается согласно локальному правовому акту учреждения. Размер выплаты определяется на основе объективной оценки результата труда работника согласно критериям, установленным Положением об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам Автономного учреждения Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки» (приложение № 8). Размер выплаты утверждается приказом учреждения.

Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, установить стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере до 20 процентов согласно локальному акту учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается согласно локальному акту учреждения. Размер выплаты определяется согласно приложению №5 к настоящему положению.

3.1.8 Премирование по итогам работы

Размеры и условия премирования работников учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, утверждаемым руководителем учреждения в соответствии с приложением № 9 настоящего Положения. Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

Руководство учреждения имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично за те или иные упущения. Лишение и снижение премии, а также ее увеличение оформляются приказом директора с обязательным указанием причин.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей включает должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода и могут пересчитываться на основании обращения руководителя учреждения, но не более 1 раза в год.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в пределах трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$ДО = (ЗП_{ср} \times Н \times К)$, где:

ДО - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗПср - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

Н - коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

К - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$$\text{ЗПср} = \text{ФОТ} / \text{Числ.} \times \text{п, где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, рассчитанный без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - среднесписочная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, в среднем за год;

п - количество месяцев в году.

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю учреждения. Если учреждение функционировало менее года до момента определения должностного оклада руководителя учреждения, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданном учреждении (фонде) среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений.

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15 – 1,3
II	0,95 – 1,1
III	0,75 – 0,9
IV	0,5 – 0,7

Критерии отнесения учреждений к выделенным уровням устанавливаются постановлением Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 №289 «Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения».

Конкретная величина корректирующего коэффициента в пределах установленного диапазона по соответствующему уровню определяется Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

Для фондов, финансируемых из бюджета Республики Бурятия, значение корректирующего коэффициента определяется учредителем в размере не более 1,3.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 –30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем, в том числе достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.6. Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

4.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителей учреждений, полномо-

чия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия. Проект данного приказа согласовывается с Министерством экономики Республики Бурятия.

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Бурятия.

Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности республиканских государственных учреждений не начисляются в случаях необеспечения:

- своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

- соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии не устранённых нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внутренних источников учреждения либо за счет выделенных ему финансовых средств;

- начисления месячного размера заработной платы работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- иных условий, определяемых Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия в установленном порядке.

Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в т. ч. за работу по внутреннему совместительству, производится по приказу Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением по оплате труда работников. Решение о работе по совмещению в отношении руководителей учреждения и их заместителей принимается Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений (фондов), их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия:

для руководителей республиканских бюджетных и автономных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета, -- в кратности от 1 до 4, для заместителей руководителей данных учреждений и фондов - в кратности от 1 до 3;

для руководителей республиканских казенных учреждений - в кратности от 1 до 3, для заместителей руководителей данных учреждений - в кратности от 1 до 2,5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5. Условия оплаты труда начальников структурных подразделений, старшего тренера, тренера, инструктора-методиста, специалистов

5.1. Заработная плата начальников структурных подразделений, старшего тренера спортивной сборной команды Республики Бурятия, тренера спортивной сборной команды Республики Бурятия, старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, специалистов устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение №1).

5.2. Заработная плата определяется по формуле:

$Зпл = ДО + ДО * СВ_1 + \dots + ДО * СВ_n + В_{кх}$, где:

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ₁, ... n - стимулирующие выплаты, %;

В_{кх} - выплаты компенсационного характера;

$В_{кх} = КВ_1 * (ДО + ДО * СВ_1 + \dots + ДО * СВ_n) + \dots + КВ_n * (ДО + ДО * СВ_1 + \dots + ДО * СВ_n)$, где:

КВ₁, ... n - компенсационные выплаты, %.

5.3. В соответствии с приложением № 3 настоящего Положения, старшему тренеру, тренеру устанавливается стимулирующая выплата за резуль-

тативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Республики Бурятия в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях по наивысшему результату каждого спортсмена, на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований, которая сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года. Установленная настоящим пунктом, стимулирующая выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может превышать 200 % должностного оклада старшего тренера, тренера.

5.4. Остальные выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделом № 3 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда спортсменов

6.1. Заработная плата спортсменов определяется исходя из должностного оклада (приложение №1 к настоящему положению), стимулирующих выплат, компенсационных выплат.

6.2. Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$$Зпл = (ДО + ДО * СВ\ 1 + \dots + ДО * СВn + Вкх, \text{ где}$$

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

СВ1, ... n - стимулирующие выплаты, %;

Вкх - выплаты компенсационного характера;

$$Вкх = KB1 * (ДО + ДО * СВП-... + ДО * СВn) + \dots + KBn * (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn), \text{ где}$$

KB 1, ... n - компенсационные выплаты, %.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделами № 2 и № 3 настоящего Положения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная выплата к отпуску и материальная помощь в размерах и на условиях, установленных коллективным договором, соглашением или иным нормативным актом учреждения на основании личного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи утверждается приказом директора на основании письменного заявления работника.

Работникам оказывается материальная помощь на социальные нужды (размер устанавливается директором учреждения):

к отпуску;
в связи со смертью ближайших родственников работника (первой очереди);
при вступлении в брак;
близким родственникам в связи со смертью самого работника.

Работникам, может быть оказана материальная помощь в случае необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой, полученной в результате аварии, несчастного случая или заболевания (при предоставлении работником или его близким родственником медицинских справок, медицинских заключений или других подтверждающих документов). Размер материальной помощи определяется директором Учреждения

7.2. По усмотрению работодателя, материальная помощь выплачивается лицам, призванным на военную службу по мобилизации, поступившим на военную службу по контракту, либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации и направленным в места выполнения задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

Размер материальной помощи составляет до 250 000 (двухсот пятидесяти тысяч) рублей с учетом вычета НДФЛ.

Материальная помощь выплачивается единовременно в полном объеме.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом ограничений, установленных пунктами 1.11 и 4.8 настоящего Положения, и согласовывается с учредителем.

8.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации руководству учреждений при введении новой системы оплаты труда в учреждении необходимо за два месяца уведомить работников.

8.3. За нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, руководитель учреждения несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

8.4 Положение об оплате труда в Автономном учреждении Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки» от 09 сентября 2024 года признать утратившим силу.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
в автономном учреждении Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

**Размеры окладов работников физической культуры и спорта
по профессиональным квалификационным группам должностей
и профессий**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта первого уровня»				
2 квалификационный уровень	спортсмен	10638	1,0109	10754
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта второго уровня»				
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	11764	1,0111	11895
Профессиональная квалификационная группа должностей «Работники физической культуры и спорта третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	Аналитик по виду спорта, начальник отдела (по виду или группе видов спорта), тренер спортивной сборной команды Республики Бурятия (по виду спорта)	13670	1,0111	13822
2 квалификационный уровень	старший тренер спортивной сборной команды (по виду спорта)	13670	1,0111	13822

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада	Размер повышающего коэффициента	Базовый должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	Аналитик, специалист по кадрам, специалист по защите информации, экономист, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, менеджер по связям с общественностью, психолог, специалист по охране труда	13670	1,0111	13822
4 квалификационный уровень	ведущий специалист	13670	1,0111	13822
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях	13670	1,0111	13822
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень	начальник планово-экономического отдела, начальник финансового отдела, начальник отдела	17238	1,0110	17428
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17238	1,0110	17428

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального	Размер повышающего ко-	Базовый должностной оклад,
-------------------------	--	---------------------	------------------------	----------------------------

		оклада	эффици- ента	руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1 квалификацион- ный уровень	уборщик служебных помещений	10228*	1,0113	10344
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
1 квалификацион- ный уровень	водитель автомобиля, контролер технического состояния автомо- транспортных средств	10274*	1,0111	10389

* за исключением работников низкооплачиваемых категорий работников, получающих минимальный размер оплаты труда, увеличенный на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квали- фикационным уровням	Размер мини- мального оклада	Размер повы- шающе- го ко- эффици- ента	Базовый долж- ностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
2 квалификацион- ный уровень	Заведующий складом	11764	1,0111	11895

Должности, не включенные в профессионально-квалификационные группы

Должности	Размер мини- мального оклада	Размер повы- шающего коэффи-	Базовый долж- ностной оклад,
-----------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

		циента	руб.
Системный администратор	13670	1,0111	13822

Приложение №2
к Положению об оплате труда
в автономном учреждении Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

**Перечень должностей, относимых к административно-
управленческому, основному и вспомогательному персоналу
автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»**

Категория пер- сонала	Наименование должностей
Административно- управленческий	Директор, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по финансово-экономической работе, экономист, системный администратор, специалист по охране труда, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью.
Основной персонал	Начальник отдела координации деятельности и методического обеспечения организаций, начальник отдела обеспечения и подготовки спортивного резерва, старший тренер сборной, тренер сборной, спортсмен, инструктор-методист, главный специалист, ведущий специалист, психолог.
Вспомогательный персонал	Водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, контролер технического состояния автотранспортных средств, заведующий складом.

Приложение №3
к Положению об оплате труда
в Автономном учреждении Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Размер выплаты за подготовку спортсмена от должностного оклада
в зависимости от показанного спортсменом спортивного результата

№ п/п	Наименование спор- тивного соревнования	Занятое место или участие без учета заня- того места	По олимпийским видам спорта, а также в неолим- пийских дисци- плинах олимпий- ского вида спорта, в личных или ин- дивидуальных, парных, группо- вых, командных, командных игро- вых видах спорта	По неолимпий- ским видам спорта, спортив- ных дисципли- нах в личных или индивиду- альных, парных, групповых, ко- мандных
			старший тренер (тренер) сборной	старший тренер (тренер) сборной
Официальные международные спортивные соревнования				
1.1.	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские иг- ры, Сурдлимпийские игры	1	20	
		2 - 3	16	
		4	10	
		5 - 6	10	
		участие	8	
1.2	Чемпионат мира, Всероссийская Спар- такиада между субъ- ектами РФ по видам спорта среди силь- нейших спортсменов	1	18	15
		2 - 3	14	10
		4	9	4
		5 - 6	9	4
		участие	7	3
1.3	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры, Всемирные игры	1	16	12
		2 - 3	10	8
		4	8	6
		5 - 6	8	4
		участие	6	3
1.4	Кубок Европы (фи- нал)	1	10	6
		2 - 3	8	4
		4	6	3
		5 - 6	6	3
		участие	4	2
1.5	Всемирная универ-	1	8	4

	сиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	2 - 3	6	3
		4	4	2
		5 - 6	4	2
		участие	2	1
1.6	Этапы Кубка мира	1	8	6
		2 - 3	6	4
		4	4	2
		5 - 6	4	2
		участие	2	1
1.7	Первенство мира	1	10	6
		2 - 3	8	4
		4	6	3
		5 - 6	6	3
		участие	4	2
1.8	Первенство Европы	1	8	6
		2 - 3	6	4
		4	4	2
		5 - 6	4	2
		участие	2	1
Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования				
2.1	Чемпионат России	1	10	8
		2 - 3	8	6
		4	6	4
		5 - 6	4	2
2.2	Кубок России (финал)	1	10	8
		2 - 3	8	6
2.3	Первенство России (среди молодежи, юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	8	4
		2 - 3	6	3
		4 - 6	4	2
2.4	Финал Спартакиады молодежи России	1	8	6
		2 - 3	6	4
		4 - 6	4	2
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	6	4
		2 - 3	4	2
		4 - 6	2	1
2.7	Спартакиада моло-	1	4	2

	дежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	2 - 3	2	1
2.8	Чемпионат СФО, ДФО	1	4	2
		2 - 3	2	1
2.9	Первенство СФО, ДФО	1	4	2
		2 - 3	2	1

Приложение №4
к Положению об оплате труда
в Автономном учреждении
Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Размер выплат спортсменам за показанный спортивный результат в личных, командных или индивидуальных олимпийских видах спорта, олимпийских спортивных дисциплинах видов спорта, а также в неолимпийской дисциплине олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на олимпийских играх и неолимпийских видах спорта (спортивных дисциплинах)

Наименование соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
Олимпийские виды спорта (спортивные дисциплины), а также неолимпийская дисциплина олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх							
Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры	250	230	210	180	140	110	105
Чемпионат мира, Всероссийская спартакиада сильнейших спортсменов	140	135	130	110	100	95	85
Чемпионат Европы, Чемпионат Азии, Европейские игры	115	108	100	90	85	80	75

Кубок мира (сумма этапов или финал)	115	108	100	85	80	75	70
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	100	95	90	70	65	60	55
Первенство мира	90	80	70	65	60	55	45
Всемирная универсиада, Всемирные игры, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	115	108	100	90	85	80	75
Первенство Европы	70	68	65	60	50	45	40
Чемпионат России	100	88	80	50	45	40	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	100	90	80	-	-	-	-
Первенство России (среди молодежи)	70	65	60	30	25	25	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	70	65	60	30	25	25	-
Финал Спартакиады молодежи России	70	65	60	30	20	20	-
Финал Спартакиады учащихся России	70	65	60	30	25	25	-
Чемпионат СФО, ДФО	23	-	-	-	-	-	-
Первенство СФО, ДФО	23	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (СФО, ДФО)	23	-	-	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	23	-	-	-	-	-	-
Неолимпийские виды спорта (спортивные дисциплины)							
Чемпионат мира	90	85	80	75	70	65	55
Чемпионат Европы, Европейские игры, Всемирная универсиада, Всемирные игры	75	70	65	60	55	50	45
Кубок мира (сумма этапов или финал)	75	70	65	60	55	50	45
Кубок Европы (сумма этапов или финал)	65	60	55	50	45	40	38
Первенство мира	55	50	45	40	38	33	28

Первенство Европы	50	48	40	38	35	30	30
Чемпионат России	65	60	55	35	30	30	-
Кубок России (сумма этапов или финал)	65	60	55	-	-	-	-
Первенство России (среди молодежи)	45	43	38	18	18	18	-
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	45	38	30	18	18	18	-
Финал Спартакиады молодежи России	45	43	38	18	18	18	-
Финал Спартакиады учащихся России	30	23	20	13	13	13	-
Чемпионат СФО, ДФО	13	-	-	-	-	-	-
Первенство СФО, ДФО	13	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи России (СФО, ДФО)	13	-	-	-	-	-	-
Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО)	13	-	-	-	-	-	-

Приложение №5
к Положению об оплате труда в Автономном учреждении Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки»

Надбавки за выслугу лет

№	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	Стаж работы от 1 года 5 лет	6
2	Стаж работы от 5-10 лет	9
3	Стаж работы от 10-15 лет	12
4	Стаж работы свыше 15 лет	19

Приложение №6
к Положению об оплате труда
в Автономном учреждении Респу-
блики Бурятия «Центр спортивной
подготовки»

**Надбавки за почетные звания, спортивные звания и ученые степени
старшим тренерам, тренерам спортивных сборных команд
Республики Бурятия по видам спорта**

№п /п	Наименование почетного звания	Размер в процентах к должност- ному окладу
1	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	50
2	Заслуженный мастер спорта России	50
3	Заслуженный мастер спорта СССР	50
4	Заслуженный тренер России	50
5	Заслуженный тренер СССР	50
6	Почетный спортивный судья России	30
7	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации	50
8	Мастер спорта России международного класса	30
9	Мастер спорта СССР международного класса	30
10	Гроссмейстер России	30
11	Гроссмейстер СССР	30
12	Отличник физической культуры и спорта	10
13	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	10
14	Государственные в области спорта Республики Бурятия	5
15	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
	Наименование выплаты	Размер в

		процентах к должност- ному окладу
1	Ученая степень «кандидат наук»	30
2	Ученая степень «доктор наук»	50

Приложение №7
к Положению об оплате труда в Авто-
номном учреждении Республики Буря-
тия «Центр спортивной подготовки»

НАДБАВКА ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ

Для тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта		
№	Наименование выплаты	Размер в процен- тах к должност- ному окладу
1.	Высшая квалификационная категория	30
2.	Первая квалификационная категория	20
3.	Вторая квалификационная категория	10
Для спортсменов		
№	Наименование выплаты	Размер в процен- тах к должност- ному окладу
1.	Спортивное звание «Мастер спорта России»	30
2.	Спортивное звание «Мастер спорта междуна- родного класса»	60
3.	Почетное звание «Заслуженный мастер спорта»	90

Приложение №8
к Положению об оплате труда в
Автономном учреждении Республики
Бурятия «Центр спортивной подготовки»

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано во исполнение пункта 2.6.11 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, утвержденного приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 № 730, на основании постановления Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета», определяет основания, порядок и критерии установления выплат за качество выполняемой работы работникам учреждения.

1.2. Практика осуществления выплат за качество выполняемой работы направлена на достижение следующих целей:

- усиление требований к качеству работы;
- закрепление квалифицированных кадров;
- повышение качества услуг;
- рост дисциплины в коллективе;
- расширение прав руководителя для мотивации работников учреждения;
- совершенствование системы стимулирования и мотивации эффективности труда в учреждении;
- рост заработной платы работника в зависимости от результатов и качества труда;
- возможность получения стимулирующих выплат за месяц в зависимости от результатов и качества труда.

1.3. При расчете и производстве выплат за качество работ стороны трудовых отношений руководствуются следующими принципами трудового права Российской Федерации:

- запрещение дискриминации в сфере труда;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достой-

ное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2. Порядок установления выплат за качество выполняемой Работы работникам учреждения

2.1. Выплата за качество выполняемой работы к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

2.2. Выплата за качество выполняемой работы к должностному окладу устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

2.3. Выплаты за качество выполняемой работы к должностному окладу носят стимулирующий характер.

2.4. Размер выплат за качество выполняемой работы определяется с учетом показателей к критериям, указанным в настоящем положении по каждой категории работников за исключением спортсменов, качество работы которых стимулируется в соответствии с приложением №4 в форме выплаты спортсмену за спортивный результат.

2.5. Решение о назначении выплаты за качество выполняемой работы принимается директором учреждения в отношении конкретного работника с учетом письменных обоснований (служебных записок) заместителя директора и руководителей структурных подразделений.

Перечень лиц, уполномоченных представлять сведения о достижении работниками показателей результативности, представлен в таблице ниже:

Таблица 1

Наименование должности лица, уполномоченного представлять сведения	Наименование должности, специальности, профессии работника
Директор	Юрисконсульт
	Специалист по кадрам
	Специалист по охране труда
	Водитель
	Контролер технического состояния автотранспортных средств
	Уборщик служебных помещений
	Системный администратор
	Заведующий складом
Заместитель директора по научно-методической работе	Начальник отдела координации деятельности и методического обеспечения организации
	Психолог
Заместитель директора по финансово-экономической работе	Начальник отдела обеспечения и подготовки спортивного резерва
	Экономист
Начальник отдела координации деятельности и методического обеспечения организации	Инструктор – методист
Начальник отдела обеспечения и подготовки спортивного резерва	Главный специалист
	Ведущий специалист
	Старший тренер по виду спорта
	Тренер по виду спорта

2.6. Окончательная оценка достижения работником показателей, дающих право на выплату за качество выполненных работ, дается на основании комиссии, созванной для этих целей директором, с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации.

2.7. Применение выплаты за качество выполняемой работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат и иных стимулирующих выплат.

3. Критерии оценки результативности труда

3.1. Критерии оценки результативности труда работников применительно к конкретным должностям, специальностям, профессиям, а также процентный диапазон размеров надбавок за степень достижения каждого критерия приведены в приложениях ниже:

Приложение №1
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы
работникам автономного учреждения
Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Начальник отдела координации деятельности и методического обеспечения организации	Наличие квалификационной категории:	30
	высшая	30
	первая	20
	вторая	10
	Своевременное оказание консультативной и методической помощи организациям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, старшими тренерами и тренерами спортивных сборных команд по виду спорта по вопросам, входящим в компетенцию Отдела с целью повышения качества подготовки спортивного резерва	30
	Результативное и своевременное исполнение государственного задания АУ РБ «ЦСП» и предоставление отчета по его исполнению, в пределах компетенции отдела, с предоставлением описательного отчета о деятельности отдела за квартал, год заместителю директора по научно-методической работе АУ РБ «ЦСП»	30
	Осуществление взаимодействия со старшими тренерами и тренерами спортивных сборных команд по виду спорта, с целью повышения качества подготовки спортивного резерва.	25
	Качественная подготовка проектов нормативных правовых актов и других документов, необходимых для обеспечения подготовки спортивного резерва	25
	Организация и проведение семинаров, разработка методических рекомендаций и информационно-методических материалов	25
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	20
Итого:		185

Приложение №2
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Долж- ность	Показатель	Вес кри- терия, в %
Психолог	Коррекция психологического состояния и профес- сионально важных психофизиологических характе- ристик спортсмена	30
	Оказание консультативной помощи старшим трене- рами тренерам спортивных сборных команд Респу- блики Бурятия, тренерам-преподавателям, реализу- ющим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, спортсменам сборных ко- манд Республики Бурятия	30
	Диагностический контроль психологического состо- яния спортсмена	30
	Организация и проведение конференций, семинаров, мастер-классов, разработка методических материа- лов	20
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководи- теля	10
Итого:		120

Приложение №3

к Положению об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Инструктор-методист отдела координации деятельности и методического обеспечения организации	Наличие квалификационной категории:	30
	высшая	30
	первая	20
	вторая	10
	Мониторинг и оценка деятельности организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	40
	Своевременное оказание консультативной и методической помощи организациям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, старшим тренерам и тренерами спортивных сборных команд по виду спорта по вопросам, входящим в компетенцию Отдела с целью повышения качества подготовки спортивного резерва	40
	Своевременное составление и направление информационных писем, справок, обзоров документов	35
	Участие в организации и проведении семинаров, разработке методических рекомендаций и информационно-методических материалов	30
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним	25
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	25
Итого:		225

Приложение №4
к Положению об установлении
выплат за качество выполняемой
работы работникам Автономного
учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Начальник отдела обеспечения подготовки спортивного резерва	Наличие квалификационной категории:	30
	высшая	30
	первая	20
	вторая	10
	Своевременное согласование, контроль и исполнение Календарного плана спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий Республики Бурятия и календарного плана спортивных мероприятий АУ РБ «ЦСП» на год. Своевременное согласование еженедельных, ежемесячных и годовых отчетов по результатам участия спортсменов во всероссийских, межрегиональных и международных соревнованиях по базовым и иным видам спорта.	30
	Результативное и своевременное исполнение государственного задания АУ РБ «ЦСП» и предоставление отчета по его исполнению, в пределах компетенции отдела, с предоставлением описательного отчета о деятельности отдела за месяц, квартал, год заместителю директора АУ РБ «ЦСП».	30
	Своевременное и качественное согласование документов (приказ, смета, договор) для обеспечения участия спортивных сборных команд Республики Бурятия в спортивных мероприятиях (тренировочных мероприятиях и соревнованиях).	30
	Контроль за своевременным предоставлением авансовых отчетов, аналитических отчетов федераций по видам спорта	25
	Подготовка предложений руководству АУ РБ «ЦСП» по установлению персональной надбавки тренерам, спортсменам и специалистам по	20

	итогах мониторинга качества работы и выступления на соревнованиях.	
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя.	20
Итого:		185

Приложение №5

к Положению об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам автономного учреждения Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Главный специалист обеспечения подготовки спортивного резерва	Высокий уровень координации подготовки, проведения и освещения в СМИ официальных спортивных мероприятий	55
	Контроль за качеством предоставленных документов (смета, договор, акт, список сборной команды) для обеспечения участия спортивных сборных команд Республики Бурятия в спортивных мероприятиях (тренировочных мероприятий и соревнования) и формирование приказа директора АУ РБ «ЦСП».	45
	Своевременное и достоверное сведение информации по результатам выступления спортсменов	30
	Контроль и своевременное исполнение Календарного плана спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий Республики Бурятия и Календарного плана спортивных мероприятий АУ РБ «ЦСП».	30
	Качественное формирование и предоставление ежеквартального описательного отчета по государственному заданию в установленные сроки.	20
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	20
Итого:		200

Приложение №6
к Положению об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Ведущий специалист обеспечения подготовки спортивного резерва	Контроль за качеством предоставленных документов (смета, договор, акт, список сборной команды) для обеспечения участия спортивных сборных команд Республики Бурятия в спортивных мероприятиях (тренировочных мероприятий и соревнования) и формирование приказа директора АУ РБ «ЦСП».	45
	Контроль и своевременное исполнение Календарного плана спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий Республики Бурятия и Календарного плана спортивных мероприятий АУ РБ «ЦСП».	35
	Качественное формирование и предоставление ежеквартального описательного отчета по государственному заданию в установленные сроки.	30
	Контроль за сдачей авансовых и аналитических отчетов федерациями по видам спорта	30
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	25
Итого:		165

Приложение №7
к Положению об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в%
Экономист	Своевременный расчет ежемесячной тарификации тренеров и спортсменов.	35
	Своевременное и качественное предоставление первичной документации для бухгалтерского учета	35
	Контроль расходов Календарного плана спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий Республики Бурятия и Календарного плана спортивных мероприятий АУ РБ «ЦСП».	30
	Отсутствие замечаний, своевременная и качественная работа на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (www.bus.gov.ru).	30
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	25
Итого:		155

Приложение №8

к Положению об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Юрисконсульт	Разработка, участие в разработке документов правового характера: Методическое руководство правовой работой в подготовке и оформлении различного рода правовых документов, участие в подготовке ответов. Участие в работе по заключению хозяйственных договоров, проведение их правовой экспертизы, разработка условий коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений, а также рассмотрение вопросов о дебиторской и кредиторской задолженности. Подготовка совместно с другими структурными подразделениями предложений об изменении действующих или отмене утративших силу приказов и других нормативных актов, изданных в организации.	40
	Представительская, правозащитная, претензионная работа: оформление материалов о привлечении работников к дисциплинарной и материальной ответственности; участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины; изучение и анализ, обобщение результатов рассмотрения претензий, судебных и арбитражных дел, практики заключения и исполнения хоз. договоров с целью разработки предложений об устранении выявленных недостатков и улучшения ФХД организации; представительство в судах российской судебной	40

	системы, органах государственной власти и местного самоуправления, организациях и учреждениях всех форм собственности.	
	Информационно-методическая и юридико-профилактическая работа: участие в подготовке заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности организации, проектах нормативных актов, поступающих на отзыв; информирование работников организации о действующем законодательстве и изменении в нем, ознакомление должностных лиц организации с НПА, относящимся к их деятельности; консультации работников организации по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, подготовка заключений, оказание содействий в оформлении документов и актов имущественно-правового характера	40
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя, неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	30
Итого:		150

Приложение №9

к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Специалист по кадрам	Отсутствие нарушений в соблюдении требований по кадровому делопроизводству, ведение документации: личные дела, личные карточки Т-2, трудовые книжки, приказы директора: по основной дея-	40

	тельности, по личному составу, краткосрочного действия, трудовые договоры.	
	Отсутствие нарушений по оформлению документации (приказы, распоряжения). Предоставление, регламентированной государственными контролирующими органами, качественной и достоверной отчётности по кадровым вопросам	30
	Своевременное и качественное ведение и сдача таблицы по учету фактического времени пребывания работников в учреждении.	30
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	30
Итого:		130

Приложение №10
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Специалист по охране труда	Соблюдение установленных норм и условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности в АУ РБ «ЦСП». Своевременное проведение инструктажей вводных, по охране труда, ознакомление с действующими в учреждении правовыми актами. Своевременное и качественное оформление несчастных случаев	25
	Отсутствие нарушений по оформлению документации (приказы, распоряжения). Предоставление, регламентированной государственными контролирующими органами, качественной и достоверной отчётности по соответствующим направлениям	25

	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	10
Итого:		60

Приложение №11

к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Водитель	Содержание транспорта в технически исправном состоянии	60
	Обеспечение бесперебойной работы на линии (отсутствие необоснованных простоев автотранспорта, отсутствие аварий)	50
	Отсутствие нарушений ПДД, безаварийность	45
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	45
Итого:		200

Приложение №12

к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Уборщик служебных помещений	Качественная влажная уборка помещений (не менее двух раз в день)	25
	Качественная уборка прилегающей территории и санузла	17

	Проведение генеральных уборок (1 раз в месяц)	15
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	10
Итого:		67

Приложение №13

к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Контролер технического состояния автотранспортных средств	Обеспечение бесперебойной работы на линии (отслеживание технического состояния автотранспорта перед выездом на трассу, а также после возвращения из рейса. Мониторинг качества планового и срочного ремонта машины. Донесение до водителя сведений об имеющихся и возможных неполадках. Контроль за качеством узлов и агрегатов, установленных после ремонта.)	25
	Отсутствие нарушений ПДД, норм пожарной безопасности и охраны труда	16
	Содержание предоставленного оборудования и инвентаря в технически исправном состоянии	15
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	10
Итого:		66

Приложение №14

к Положению об установлении выплат за
качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики
Бурятия «Центр спортивной подготовки»

Должность		Показатель	Вес критерия, в %
Старший тренер	Отдел обеспечения подготовки спортивного резерва	Участие в организации физкультурно-спортивных мероприятий, в том числе:	60
		- тренировочные мероприятия	30
		- спортивные соревнования	30
		Выполнение иных общественно-значимых поручений	10
	Отдел координации деятельности и методического обеспечения организации	Наличие квалификационной категории:	30
		высшая	30
		первая	20
		вторая	10
		Качественное и своевременное оформление документации, в том числе:	60
		- план работы на текущий месяц	30
		- отчет за предыдущий месяц	30
		Методическая работа:	20
		- участие с докладом в конференциях (подтверждающие документы)	5
		- опубликование статей (подтверждающие документы)	10
		- проведение семинаров, мастер-классов (отчет, фото)	5
		Экспериментальная и инновационная деятельность	20
		Высокий уровень трудовой дисциплины (при условии выполнения 50 % заявленных показателей)	10
Итого:			210

Приложение №15
к Положению об установлении выплат за
качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики
Бурятия «Центр спортивной подготовки»

Должность		Показатель	Вес критерия, в %	
Тренер	Отдел обеспечения подготовки спортивного резерва	Участие в организации физкультурно-спортивных мероприятий, в том числе:	40	
		- тренировочные мероприятия	20	
		- спортивные соревнования	20	
		Выполнение иных общественно-значимых поручений	10	
	Отдел координации деятельности и методического обеспечения организации	Наличие квалификационной категории:	30	
		высшая	30	
		первая	20	
		вторая	10	
		Качественное и своевременное оформление документации, в том числе:	20	
		- план работы на текущий месяц	10	
		- отчет за предыдущий месяц	10	
		Методическая работа:	20	
		- участие с докладом в конференциях (подтверждающие документы)	5	
		- опубликование статей (подтверждающие документы)	10	
		- проведение семинаров, мастер-классов (отчет, фото)	5	
		Экспериментальная и инновационная деятельность	20	
		Высокий уровень трудовой дисциплины (при условии выполнения 50 % заявленных показателей)	10	
		Итого:		150

Приложение №16
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия в %
Системный администратор	Организация работ по обеспечению информационной безопасности.	45
	Выполнение работ по выявлению и устранению инцидентов в информационно-коммуникационных системах.	30
	Проведение обновления программного обеспечения технических средств информационно-коммуникационных систем по инструкциям производителей.	25
	Обеспечение работы технических и программных средств информационно-коммуникационных систем.	20
	Диагностика исчерпания типовых ресурсов информационно-коммуникационных систем с использованием прикладных программных средств и средств контроля.	10
	Внесение изменений в технические и программные средства информационно-коммуникационных систем.	10
	Реализация схемы резервного копирования, архивирования и восстановления конфигураций технических и программных средств информационно-коммуникационных систем.	10
Итого:		150

Приложение №17
к Положению об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Заведующий складом	Руководство работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.	45
	Обеспечение сохранности складироваемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов. Организация учета и участие в инвентаризации вверенных товарно-материальных ценностей.	40
	Организация проведения погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.	30
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	25
Итого:		140

Приложение №18
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ РАБОТНИКА

Отчетный период	
Дата составления	

Работник

ФИО работника	
Занимаемая должность	
Квалификационная категория	
Количество баллов	

№ п/п	Критерии оценки за качество выполняемой работы	Вес критерия, в %

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

_____/_____/_____
(должность составителя) (подпись) (Ф.И.О.)

Приложение №19
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Утверждаю
Директор АУ РБ "ЦСП"
_____ Ю.Ф. Коцюба

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

за _____ г.

№ п/п	Списки сборной	Спортивный разряд	Наименование соревнований	Размер выплат спортсменам за показанный спортивный результат, %	Размер выплаты за подготовку спортсмена, %	Старший тренер (max 200%), тренер (30 % от старшего тренера)
1	2	3	4	5	6	7
Олимпийский вид спорта						
1					0	ФИО старшего тренера
					0	ФИО тренера
1	ФИО спортсмена (сотрудника) в АУ РБ "ЦСП"					
2...						
6	ФИО спортсмена (сборная)					
7...						
Неолимпийский вид спорта						
1					0	ФИО старшего тренера
					0	ФИО тренера
1	ФИО спортсмена (сотрудника) в АУ РБ "ЦСП"					
2...						
6	ФИО спортсмена (сборная)					
7....						

Приложение №20 форма № 1
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Утверждаю
Директор АУ РБ "ЦСП"
Ю.Ф. Коцюба

[illegible]

Приложение №20 форма № 2
к Положению об установлении выплат
за качество выполняемой работы работникам
Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

Утверждаю
Директор АУ РБ "ЦСП"
_____ **Ю.Ф. Коцюба**

Оценка качества выполняемой работы старших тренеров, тренеров АУ РБ "ЦСП" за _____ г.					
№ п/п	ФНО старшего тренера	Участие в организации физкультурно-спортивных мероприятий		Выполнение иных общественно-значимых поручений	Итого
		Тренировочные мероприятия	Спортивные соревнования		
		30%	30%	10%	
1	2	3	4	5	6
1					
2...					

№ п/п	ФНО тренера	Участие в организации физкультурно-спортивных мероприятий		Выполнение иных общественно-значимых поручений	Итого
		Тренировочные мероприятия	Спортивные соревнования		
		20%	20%	10%	
1	2	3	4	5	6
1					
2...					

Приложение №9
к Положению об оплате труда в
автономном учреждении Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении стимулирующих премиальных выплат
работникам Автономного учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано во исполнение пункта 2.6.12, Положения об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, утвержденного приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 №730.

1.2. Настоящее положение – локальный нормативный акт, являющийся неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников учреждения. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Автономного учреждения Республики Бурятия «Центр спортивной подготовки» (далее – АУ РБ «ЦСП») в конечных результатах работы, повышения производительности труда, создания необходимых условий для достижения высоких результатов, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Стимулирующие выплаты премиального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников АУ РБ «ЦСП» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников АУ РБ «ЦСП», а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных АУ РБ «ЦСП» на оплату труда работников.

1.4. К стимулирующим выплатам премиального характера относятся выплаты, направленные на стимулирование качественного результата труда, поощрение за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременная выплата). Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

2) оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;

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

4) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий, выполнение конкретных мероприятий, заданий по основным направлениям деятельности;

5) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работ;

6) достижение и сохранение высоких спортивных результатов;

7) выполнение наряду с основной работой иных обязанностей, не входящих в трудовую функцию работника.

1.5. Обязательными условиями для установления надбавок премиального характера являются:

1) добросовестное выполнение должностных обязанностей;

2) отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений трудовой дисциплины;

3) отсутствие административных взысканий;

1.6. Сотрудникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда выплачивается единовременное поощрение (премия) при объявлении благодарности, награждении почетной грамотой государственного органа Республики Бурятия и Российской Федерации, иного вида поощрения и награждения в размере:

1) при награждении государственными наградами Российской Федерации и (или) Республики Бурятия – 3 000 рублей;

2) при объявлении благодарности – 1 000 рублей;

3) при награждении почетной грамотой органа исполнительной власти Российской Федерации и Республики Бурятия в сфере физической культуры и спорта – 2 000 рублей;

4) в связи с 50-летием и 60-летием со дня рождения – 5 000 рублей;

5) в связи с увольнением и выходом на страховую пенсию работника за многолетний (не менее 10 лет) добросовестный труд – 5 000 рублей.

1.7. При наличии одновременно нескольких оснований, предусмотренных настоящим пунктом, сотруднику выплачивается единовременное поощрение (премия) по одному из этих оснований по его выбору.

1.8. Стимулирующие выплаты премиального характера определяются и производятся на основании приказа директора с указанием конкретного размера каждому работнику по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единоразовая выплата) в пределах фонда оплаты труда.

1.9. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор АУ РБ «ЦСП» вправе приостановить стимулирующие выплаты премиального характера, уменьшить или отменить их.

2. Источник выплат стимулирующих выплат премиального характера

2.1. Стимулирующие выплаты премиального характера могут производиться из следующих источников:

1) за счет бюджетных средств – экономии фонда оплаты труда (в установленных учредителем пределах, и полученных средств для выполнения государственного задания);

2) за счет внебюджетных средств, фактически полученных АУ РБ «ЦСП», в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям;

3) других средств, предусмотренных действующим законодательством и нормативно правовыми актами.

3. Порядок установления (назначения) стимулирующих выплат премиального характера

3.1. Выплаты премиального характера работнику могут устанавливаться как в процентном (кратном) отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере, за фактически отработанный период. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.2. Основанием для издания приказа директора о стимулирующих выплатах премиального характера (надбавки и/или доплаты) является представление заместителя директора и/или ответственного должностного лица.

3.3. Ответственное должностное лицо в срок не позднее 20 числа (месяца, квартала) следующего за предыдущим, представляет директору протокол с указанием размеров, сроков и оснований для стимулирующих выплат премиального характера в соответствии с установленным порядком и согласно приложению к настоящему Положению.

4. Условия снижения стимулирующих выплат премиального характера и их невыплаты

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных сотрудников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в трудовом договоре, должностной инструкции, иных локальных нормативных актах или законодательстве Российской Федерации, на основании служебной записки должностного лица, уполномоченного представлять сведения, сотрудники могут быть частично или полностью лишены стимулирующих выплат премиального характера.

4.2. Частичное или полное лишение стимулирующих выплат премиального характера производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера таких выплат.

4.3. Сотрудники могут быть частично или полностью лишены стимулирующих выплат премиального характера в следующих случаях:

1) невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

2) несоблюдения принципов и правил кодекса этики АУ РБ «ЦСП»;

3) невыполнения инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

4) нарушения установленных руководством требований оформления документаций и результатов работ;

5) невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства.

4.4. Лишение стимулирующих выплат премиального характера полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

Приложение
к Положению об установлении стимулирующих
премиальных выплат работникам автономного
учреждения Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

«УТВЕРЖДАЮ»:
Директор автономного учреждения
Республики Бурятия
«Центр спортивной подготовки»

« ____ » _____ 20__ года

Протокол № ____
« ____ » _____ 20__ г.

По установлению стимулирующих выплат премиального характера по
итогам работы за « ____ » _____ 20__ г.

Ф.И.О.	Должность	Размер премиальной вы- платы	Примечание

Заместитель директора
(ответственное должностное лицо) _____ / _____ /