

**Министерство спорта и молодежной политики Республики Бурятия  
Автономное учреждение Республики Бурятия  
«Республиканская спортивно-адаптивная школа»**

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Профсоюзного комитета  
АУ РБ «РСАШ»



А.В. Смирнова

(подпись)  
ПРОФКОМ

«12» февраля 20 20 г.

М.П.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор АУ РБ «РСАШ»



Б.Б. Цыренжапов

(подпись)

«12» февраля 20 20 г.

М.П.

**Положение об оплате труда работников  
АУ РБ «Республиканская спортивно-адаптивная школа»**

г.Улан-Удэ

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Бурятия «Республиканская спортивно-адаптивная школа» (далее - Положение) разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета", постановления Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 N 289 "Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения", постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях", Приказа Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 г. № 730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия».

Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Автономного учреждения Республики Бурятия «Республиканская спортивно-адаптивная школа» (далее - учреждение), а также определяет условия оплаты труда руководителя учреждения на основе окладов с применением минимальных повышающих коэффициентов квалификации в зависимости от профессиональной квалификационной группы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Объем средств на оплату труда работников учреждения, предусмотренных главным распорядителем средств в республиканском бюджете может быть уменьшен только при условии уменьшения объема государственных услуг, предоставляемых учреждением, и (или) объема выполняемых им функций.

Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

учреждение - Автономное учреждение Республики Бурятия «Республиканская спортивно-адаптивная школа»;

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии

с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (работ), а также меры социальной поддержки.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, трудовым договором, основанном на принципах «эффективного контракта».

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";

г) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения выборного органа профсоюза работников;

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

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.

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 на основе отнесения занимаемых ими должностей в пределах соответствующих профессиональных квалификационных групп в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Размер оклада устанавливается трудовым договором с работником в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

Размер окладов установлен на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н, профессий рабочих - к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н.

2.2. Размер заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, 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.

2.3. 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 - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), профессиональных стандартах, приказе Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 N 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации".

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению 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 составляет 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 (выполнения

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

Перечень должностей учреждения, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, установлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера - осуществляются в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

2.5.1. 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.

2.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.5.4. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается локальными актами организаций, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

2.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностному окладу работника.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

1) Выплата специалистам за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего в зависимости от показанного спортивного результата.

Выплата специалистам за подготовку спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего в зависимости от показанного спортивного результата осуществляется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Выплата устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсмен показал результат на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных

международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

Выплата специалистам устанавливается при условии непосредственной тренерской работы со спортсменом не менее 6 месяцев на момент показания результата. Закрепление спортсмена за тренером определяется локальным актом учреждения.

2) Надбавка тренеру и иным специалистам, ранее участвующим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях.

При переходе спортсмена к другому тренеру, тренер, ранее участвовавший не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, имеет право на выплату в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня, по всем остальным соревнованиям - в течение одного года согласно приложению № 5 и приложению № 7 к настоящему Положению.

#### 2.6.2. Надбавка за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет осуществляется согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается период работы в государственных учреждениях, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия 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.

\*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.

#### 2.6.3. Надбавка за почетные звания и ученую степень.

Выплата за почетные звания и ученую степень устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Специалистам, перешедшим из отрасли "Образование" в отрасль "Физическая культура и спорт" сохраняются выплаты за ведомственные звания и награды.

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 производятся либо за почетное звание, либо за ученую степень.

#### 2.6.4. Надбавка за квалификацию.

Тренеру, инструктору-методисту, спортсмену устанавливается надбавка за квалификацию согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным категориям, званиям.

#### 2.6.5. Надбавка за наставничество.

Тренеру, осуществляющему наставничество над тренером, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 процентов к должностному окладу на срок не более 6 месяцев.

#### 2.6.6. Надбавка при первичном трудоустройстве.

Тренеру, осуществляющему спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности, в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливается стимулирующая выплата в размере до 50 процентов.

2.6.7. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 процентов для должностей основного персонала, работа которых связана с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

2.6.8. Надбавка тренеру, осуществляющему спортивную подготовку за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки.

Тренеру, осуществляющему спортивную подготовку за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, устанавливается стимулирующая выплата согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

2.6.9. Тренерами иным специалистам устанавливается выплата по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства в размере 10 процентов к должностному окладу.

#### 2.6.10. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается согласно Приложению № 10 к настоящему Положению

#### 2.6.11. Премирование по итогам работы.

Размеры и условия премирования работников учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, утверждаемым руководителем учреждения.

2.6.12. Надбавка тренеру за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку.

Надбавка за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку устанавливается тренеру этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) согласно Приложению № 9 к настоящему положению

2.6.13. Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, установить стимулирующие



выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 10 процентов к должностному окладу.

#### 2.6.14. Выплата за стаж непрерывной работы

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается согласно локального акта учреждения. Размер выплаты определяется согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2.6.15. Выплата тренерам и иным специалистам, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)

Тренерам и иным специалистам учреждений физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, установить стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 10 процентов к должностному окладу.

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

для водителей 1 класса - 25 процентов;

для водителей 2 класса - 10 процентов.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени, исчисляется в процентах от оклада со дня возникновения права на ее назначение, и указанное исчисление надбавки за классность не образует новый оклад.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

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

3.2. 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 по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} * Н * К$ , где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> - 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, 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.

$З_{\text{Ср}} = \text{ФОТ} / \text{Числ.} \times n$ , где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, 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, в среднем за год;

n - количество месяцев в году.

Корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с определенными критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения согласно постановлению Правительства Республики Бурятия от 12.06.2008 N 289 "Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения".

Конкретная величина корректирующего коэффициента определяется в пределах установленного Правительством Республики Бурятия диапазона по соответствующему уровню, определяемого количеством баллов в соответствии с приказом учредителя.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя учреждения, полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления учреждением 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.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения (фондов), его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия:

- для руководителя учреждения - в кратности от 1 до 4, для заместителей руководителя учреждения - в кратности от 1 до 3.

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 в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

#### **4. Условия оплаты труда тренеров**

4.1. Заработная плата тренеров определяется исходя из:

1. Должностного оклада
2. Норматива оплаты труда за подготовку
3. Стимулирующих выплат
4. Компенсационных выплат

Заработная плата тренеров определяется по формуле:

$$Зпл = ДО + НОТ1 + \dots + НОТn + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn + Вкх,$$

где

Зпл - заработная плата тренера, руб.;

НОТ 1, ..., n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена.

Норматив оплаты труда устанавливается тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной

подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

Норматив учитывает тренерскую работу, выполняемую тренером выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы. Норматив является обязательной базовой выплатой, не образует новый оклад.

Норматив определяется по следующей формуле:

$$\text{НОТ}_{1, \dots, n} = (\text{ДО} / 24) * \text{ФЧ} * (\text{К}_1 * \text{Н}_1 + \dots + \text{К}_n * \text{Н}_n), \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе (приложение 1);

24 - ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы в неделю, час.;

ФЧ - количество часов в неделю, установленных в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, час..

К 1, ... n - количество спортсменов, зачисленных по этапу спортивной подготовки, человек;

Н1, ... n - норматив оплаты труда за подготовку спортсмена на этапе спортивной подготовки, % (приложение 5).

СВ 1, ... n - стимулирующие выплаты, %;

Вкx - выплаты компенсационного характера;

$$\text{Вкx} = \text{КВ}_1 * (\text{ДО} + \text{НОТ}_1 + \dots + \text{НОТ}_n + \text{ДО} * \text{СВ}_1 + \dots + \text{ДО} * \text{СВ}_n) + \dots + \text{КВ}_n * (\text{ДО} + \text{НОТ}_1 + \dots + \text{НОТ}_n + \text{ДО} * \text{СВ}_1 + \dots + \text{ДО} * \text{СВ}_n), \text{ где}$$

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

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

4.2. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую тренером с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

4.3. Объем тренерской нагрузки тренера определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается локальным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки тренера, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по

планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет тренера в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Максимальный объем тренировочной нагрузки для тренеров определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта.

4.4. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Иная работа тренера, вытекающая из его должностных обязанностей, является обязательной, неотъемлемой частью тренерской работы и направлена на качественное выполнение тренерской работы и повышение профессионального уровня тренера.

4.5. Оплата труда тренера должна быть пересмотрена на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами, увеличение (уменьшение) числа спортсменов и другое).

4.6. Виды спорта, в которых кроме основного тренера, допускается привлечение дополнительного тренера по общефизической и специальной физической подготовке, концертмейстера, хореографа и тренеров по смежным видам спорта при условии их одновременной работы со спортсменами в порядке, установленном законодательством:

- спортивная гимнастика, настольный теннис, художественная гимнастика, фигурное катание на коньках, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт, сноуборд, лыжные гонки, конькобежный спорт, керлинг, биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, санный спорт, стрельба из лука, стендовая стрельба, бобслей, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, гребной слалом, гребной спорт, натурбан, полиатлон, триатлон, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт-

маунтинбайк, велоспорт-ВМХ, велоспорт-шоссе, велоспорт-трек, теннис, плавание;

- командных игровых видах спорта;
- паралимпийских видах спорта (баскетбол на колясках, бочча, велосипедный спорт, легкая атлетика, регби на колясках, пауэрлифтинг, горные лыжи, керлинг на колясках, лыжные гонки, биатлон, следж-хоккей, триатлон);
- сурдлимпийских видах спорта (бадминтон, велосипедный спорт, вольная борьба, греко-римская борьба, дзюдо, каратэ, настольный теннис, плавание, спортивное ориентирование, пулевая стрельба, теннис, водное поло, легкая атлетика, баскетбол, волейбол, пляжный волейбол, футбол, гандбол, горнолыжный спорт, лыжные гонки, сноуборд, керлинг, хоккей).

4.7. Допускается одновременная работа двух и более тренеров, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

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

4.9. В связи с производственной необходимостью (временно отсутствующего работника, участие в спортивных мероприятиях и иных случаях) с письменного согласия работника допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки) при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов, не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта.

4.10. Допускается проведение тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом должностной оклад с учетом тренерской нагрузки рассчитывается исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

## **5. Условия оплаты труда главного (старшего) тренера спортивной сборной команды Республики Бурятия, тренера спортивной сборной команды Республики Бурятия, инструктора- методиста учреждения, старшего инструктора-методиста учреждения**

5.1. Заработная плата начальника спортивной сборной команды Республики Бурятия, главного (старшего) тренера спортивной сборной команды Республики Бурятия, тренера спортивной сборной команды Республики Бурятия, инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций, старшего

инструктора-методиста физкультурно-спортивных организаций определяется исходя из должностного оклада (приложение № 1 к настоящему Положению), стимулирующих выплат, компенсационных выплат.

5.2. Заработная плата определяется по формуле:

$Зпл = ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn + Вкх$ , где

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

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

Вкх - выплаты компенсационного характера;

$Вкх = KB1 * (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn) + \dots + KBn * (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn)$ , где

KB1, ... n - компенсационные выплаты, %.

5.3. Главному тренеру спортивной сборной команды Республики Бурятия, инструктору-методисту учреждения, старшему инструктору-методисту учреждения за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Республики Бурятия в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (приложение № 6 к Положению).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды Республики Бурятия в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях устанавливается по наивысшему результату каждого спортсмена, входящего в состав спортивных сборных команд Республики Бурятия, которая на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного года.

5.4. Стимулирующая выплата 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 устанавливается на 10 - 30% ниже установленной стимулирующей выплаты главному 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.

5.5. Остальные выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

## **6. Условия оплаты труда спортсменов, спортсменов-инструкторов, спортсменов-ведущих**

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

6.2. Заработная плата спортсменов определяется по формуле:

$$Зпл = (ДО + ДО * СВ1 + \dots + ДО * СВn + Вкх, \text{ где}$$

Зпл - заработная плата, руб.;

ДО - должностной оклад;

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

Вкх - выплаты компенсационного характера;

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

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

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с разделом 2 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.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом ограничений, установленных пунктами 2.4 и 3.8 настоящего Положения, и согласовывается с учредителем.

8.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации руководству учреждения 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.



**Приложение N 1**  
к Положению об оплате труда  
работников АУ РБ «РСАШ»

**Надбавки за почетные звания и ученые степени**

п/п	Наименование почетного звания	Размер в процентах к должностному 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 награды в области спорта Республики Бурятия	5
15.	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
№	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Ученая степень «кандидат наук»	30
2.	Ученая степень «доктор наук»	50

**Приложение N 2**  
к Положению об оплате труда  
работников АУ РБ «РСАШ»

**Надбавка за выслугу лет**

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

**Приложение N 3**  
к Положению об оплате труда  
работников АУ РБ «РСАШ»

**Надбавка за квалификацию**  
**Для тренера, инструктора-методиста**

№	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Высшая квалификационная категория	30
2.	Первая квалификационная категория	20
3.	Вторая квалификационная категория	10

**Для спортсмена**

№	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1.	Спортивное звание "Мастер спорта России"	30
2.	Спортивное звание "Мастер спорта международного класса"	60
3.	Почетное звание "Заслуженный мастер спорта"	90

**Норматив**  
**оплаты труда тренера за подготовку одного спортсмена**  
**на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта**

Этап спортивной подготовки спортсменов	Продолжительность этапов (в годах)	Норматив оплаты труда за подготовку одного спортсмена, %	
		группы видов спорта	
		I	II
Высшее спортивное мастерство	без ограничений	24	22
Совершенствование спортивного мастерства	до года	15	13
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до 2 лет	5	4
	свыше 2 лет	9	8
Начальной подготовки	до года	2	2
	свыше года	4	3

Примечание:

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ СПЕЦИАЛИСТАМ ЗА ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНА,  
СПОРТСМЕНА-ИНСТРУКТОРА, СПОРТСМЕНА-ВЕДУЩЕГО ОТ ДОЛЖНОСТНОГО  
ОКЛАДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОКАЗАННОГО СПОРТСМЕНОМ,  
СПОРТСМЕНОМ-ИНСТРУКТОРОМ, СПОРТСМЕНОМ-ВЕДУЩИМ СПОРТИВНОГО  
РЕЗУЛЬТАТА**

N п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер выплаты (в процентах)		
			Тренер	Начальник главный тренер, старший тренер спортивной сборной команды РБ	Иные специалисты
1	2	3	4	5	6
<b>В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским видам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх</b>					
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	95	10	10
		2 - 3	85	8	8
		4	75	5	5
		5 - 6	65	5	5
		участие	35	4	4
1.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	65	8	8
		2 - 3	55	5	5
		4	45	4	4
		5 - 6	35	4	4
		участие	25	3	3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	35	5	5
		2 - 3	25	4	4
		4	15	3	3
		5 - 6	5	3	3

		участие	до 30	2	2
1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	25	4	4
		2 - 3	20	3	3
		4	15	2	2
		5 - 6	10	2	2
		участие	5	1	1
1.5	Этапы Кубка мира	1	25	4	4
		2 - 3	20	3	3
		4	15	2	2
		5 - 6	10	2	2
		участие	5	1	1
1.6	Первенство мира	1	25	5	5
		2 - 3	20	4	4
		4	15	3	3
		5 - 6	10	3	3
		участие	5	2	2
1.7	Первенство Европы	1	20	4	4
		2 - 3	15	3	3
		4	10	2	2
		5 - 6	5	2	2
<b>2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования</b>					
2.1	Чемпионат России	1	37	5	5
		2 - 3	35	4	4
		4	33	3	3
		5 - 6	25	2	2
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	35	5	5
		2 - 3	-	4	4
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	10	4	4
		2 - 3	5	3	3
		4 - 6	-	2	2
2.4	Первенство России (юниоры и	1	10	3	3

	юниорки, юноши и девушки)	2 - 3	5	2	2
		2 - 3	-	1	1

**Приложение N 6**  
к Положению об оплате труда  
работников АУ РБ «РСАШ»

**Перечень должностей учреждений, относимых к административно-  
управленческому, основному и вспомогательному персоналу  
АУ РБ "Республиканская спортивно-адаптивная школа"**

Категория персонала	Наименование должностей
Административно-управленческий	Директор, заместитель директора, начальник отдела, главный специалист, специалист по кадрам, аналитик, секретарь
Основной персонал	Инструктор-методист, старший тренер, тренер, инструктор по спорту, психолог
Вспомогательный персонал	Водитель автомобиля, заведующий складом, техник по ремонту и эксплуатации спортивной техники, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)

**Приложение N 7**  
к Положению об оплате труда  
работников АУ РБ «РСАШ»

**Размер выплаты тренеру и иным специалистам, ранее участвующему не менее 2 лет  
в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных  
соревнованиях**

Год тренировки	Тренер, %	Иные специалисты, %
Первый год	100	50
Второй год	75	40
Третий год	50	30
Четвертый год	25	20

**Приложение N 8**  
к Положению об оплате труда  
работников АУ РБ «РСАШ»

**Надбавка тренеру, осуществляющему спортивную подготовку за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки**

П.п.	Этап подготовки	Размер надбавок, %
1.	Этап совершенствования спортивного мастерства	5
2.	Этап высшего спортивного мастерства	5

**Приложение N 9**  
к Положению об оплате труда  
работников АУ РБ «РСАШ»

**Надбавка тренеру за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку**

П.п.	Показатель деятельности	Размер надбавок, %
1.	За сохранность контингента	5
2.	За сохранение здоровья	5

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении выплат за качество выполняемой работы работникам**  
**Автономного учреждения Республики Бурятия**  
**«Республиканская спортивно-адаптивная школа»**

**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 достойное 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.

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.

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

Таблица 1

<b>Наименование должности лица, уполномоченного представлять сведения</b>	<b>Наименование должности, специальности, профессии работника</b>
Заместитель директора	Инструктор – методист
	Специалист по кадрам
	Водитель
	Уборщик служебных помещений
Инструктор – методист	Тренер по видам спорта

2.6. Окончательная оценка достижения работником показателей, дающих право на выплату за качество выполненных работ, дается на основании тарификационной комиссии, созданной 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

<b>Должность</b>	<b>Показатель</b>	<b>Вес критерия, в %</b>
Инструктор-	Контроль за качеством предоставленных документов (смета,	20

методист	договор, акт, список спортсменов) для участия спортсменов в спортивных мероприятиях (тренировочных мероприятий и соревнованиях) и формирование приказа директора АУ РБ РСАШ	
	Уровень организации и контроля (мониторинга) инструктором-методистом тренировочно-соревновательного процесса	20
	Контроль и своевременное исполнение Календарного плана АУ РБ РСАШ	20
	Организация и проведение физкультурно-массовых и спортивных мероприятий	30
	Выполнение наряду с основной работой иных обязанностей, не входящих в трудовую функцию работника	52
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	25
Итого:		167

### Приложение 2

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Тренер	Качественное ведение документации (подготовка отчетов, заполнение журналов и др.), своевременное ее представление, выполнение приказов, распоряжений администрации учреждения	5
	Участие в организации физкультурно-спортивных мероприятий	20
	Соблюдение норм охраны труда, требований безопасности и пожарной безопасности, своевременное проведение инструктажей по ТБ и ПЖ с занимающимися	7
	Выполнение наряду с основной работой иных обязанностей, не входящих в трудовую функцию работника	30
	Первичное трудоустройство	20
Итого:		82

### Приложение 3

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Специалист по кадрам	Отсутствие нарушений по оформлению документации (приказы, распоряжения). Предоставление регламентированной государственными контролирующими органами качественной и достоверной отчетности по соответствующим направлениям	10
	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству, ведение документации: личные дела, личные карточки Т-2, трудовые книжки, приказы директора: по основной деятельности, по личному составу, краткосрочного действия, трудовые договоры.	15
	Своевременное ведение и сдача табеля по учету фактического времени пребывания работников в учреждении	15
	Выполнение наряду с основной работой иных обязанностей, не	80

	входящих в трудовую функцию работника	
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	15
Итого:		135

#### Приложение 4

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Водитель	Содержание транспорта в технически исправном состоянии	50
	Обеспечение бесперебойной работы на линии (отсутствие необоснованных простоев автотранспорта, отсутствие аварий)	50
	Отсутствие нарушений ПДД, безаварийность	62
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	50
Итого:		212

#### Приложение 5

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Уборщик служебных помещений	Качественная влажная уборка помещений	20
	Проведение генеральных уборок (по мере необходимости)	20
	Качественная уборка прилегающей территории и санузла	12
	Высокий уровень трудовой дисциплины	10
Итого:		62

#### Приложение 6

Должность	Показатель	Вес критерия, в %
Техник по ремонту и эксплуатации и спортивной техники	Содержание спортивной техники и снаряжения в технически исправном состоянии	10
	Выполнение наряду с основной работой иных обязанностей, не входящих в трудовую функцию работника	20
	Сопровождение спортсменов на соревнованиях различного уровня	10
	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	10
Итого:		50

Оценочный лист работника

ФИО работника	
Занимаемая должность	
Количество баллов	

п/п	Критерии оценки за качество выполняемой работы	Вес критерия, в %

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО

Принято:

Заместитель директора:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО