



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от _____ № _____

от 01.11.2024 №031-06-757/24

Об оплате труда и социальных выплатах работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска

В целях совершенствования условий и оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, руководствуясь разделом VI Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 18, подпунктом «е» пункта 32 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 года (протокол № 11), статьями 11, 37, 38, 42, 56 Устава города Иркутска, Постановлением администрации города Иркутска от 21 августа 2018 года № 031-06-769/8 «Об оплате труда и дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений города Иркутска», администрация города Иркутска

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1) Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре

администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых» (Приложение 1);

2) Примерное положение о социальных выплатах работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых» (Приложение 2).

2. Отменить:

1) постановление администрации города Иркутска от 15 августа 2019 года № 031-06-616/9 «Об оплате труда и социальных выплатах работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре и спорту комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска»;

2) постановление администрации города Иркутска от 7 августа 2020 года № 031-06-486/0 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре и спорту комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по виду экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», утвержденное постановлением администрации города Иркутска от 15 августа 2019 года № 031-06-616/9»;

3) постановление администрации города Иркутска от 19 февраля 2021 года № 031-06-102/21 «О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 15 августа 2019 года № 031-06-616/9 «Об оплате труда и социальных выплатах работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре и спорту комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска»;

4) постановление администрации города Иркутска от 4 июня 2021 года № 031-06-398/21 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и

культуре администрации города Иркутска, утвержденное постановлением администрации города Иркутска от 15 августа 2019 года № 031-06-616/9»;

5) постановление администрации города Иркутска от 10 марта 2022 года № 031-06-116/22 «Об увеличении (индексации) минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания» и о внесении изменений в Приложение № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», утвержденному постановлением администрации города Иркутска от 15 августа 2019 года № 031-06-616/9»;

б) постановление администрации города Иркутска от 29 марта 2023 года № 031-06-234/23 «Об увеличении (индексации) минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, и о внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания»;

7) постановление администрации города Иркутска от 6 сентября 2023 года № 031-06-642/23 «О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 15 августа 2019 года № 031-06-616/9»;

8) постановление администрации города Иркутска от 9 февраля 2024 года № 031-06-86/24 «Об увеличении (индексации) минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, и о внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 15 августа 2019 года № 031-06-616/9».

3. Установить, что заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. При этом сумма выплат работнику: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат: по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска в целях эффективной организации деятельности подведомственных муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска:

1) в двухдневный срок со дня подписания настоящего Постановления уведомить руководителей подведомственных муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска о предстоящих изменениях условий и оплаты труда, указанных в пунктах 1, 3 настоящего Постановления, с соблюдением порядка и сроков, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) в двухнедельный срок со дня подписания настоящего Постановления организовать работу по внесению изменений (приведению в соответствие) в положения об оплате труда и социальных выплатах работников подведомственных муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска;

3) в двухнедельный срок со дня подписания настоящего Постановления подготовить проекты дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями подведомственных муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска в части предстоящих изменений условий оплаты труда.

5. Руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска:

1) в двухнедельный срок со дня подписания настоящего Постановления внести соответствующие изменения в положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, в положения о социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений и ознакомить работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений с внесенными изменениями;

2) уведомить работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска о предстоящих изменениях условий и оплаты труда, указанных в пунктах 1, 3 настоящего Постановления, с соблюдением порядка и сроков, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) в срок не позднее 1 января 2025 года обеспечить введение условий и оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, обеспечив выполнение пункта 3 настоящего Постановления.

6. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 января 2025 года и применяется к правоотношениям, возникающим при составлении и исполнении бюджета города Иркутска, начиная с бюджета города Иркутска на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов.

7. Отделу документационного обеспечения и архива организационного управления аппарата администрации города Иркутска внести информационные справки в оригиналы постановлений администрации города Иркутска, указанные в пункте 2 настоящего Постановления, об утрате их силы в связи с отменой настоящим Постановлением.

8. Управлению по информационной политике аппарата администрации города Иркутска опубликовать и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Иркутска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» настоящее Постановление с приложениями.

9. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя мэра – председателя комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

Мэр города Иркутска

Р.Н. Болотов

**Примерное
положение об оплате труда работников муниципальных казенных,
бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных
управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике
комитета по социальной политике и культуре администрации города
Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области
спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и
подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания»,
«предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания,
не включенных в другие группировки», «образование дополнительное
детей и взрослых»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Примерное положение) устанавливает основы определения условий оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Учреждение, Управление).

2. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается на основании настоящего Примерного положения. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения в форме локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников, после согласования с Управлением.

3. Все выплаты в соответствии с настоящим Примерным положением производятся для муниципальных казенных учреждений – за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда в смете муниципального казенного учреждения в соответствующем финансовом году, для муниципальных бюджетных, автономных учреждений – за счет общего объема выплат, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного, автономного учреждения в соответствующем финансовом году.

Глава 2. Оплата труда работников Учреждений

4. Система оплаты труда работников Учреждений, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, надбавки стимулирующего характера, премирование работников, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Примерным положением и иными муниципальными правовыми актами города Иркутска.

5. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

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

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

3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6) выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;

7) систем нормирования труда, устанавливаемых коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждений, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы

обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

8) дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы (выслуги лет), условий труда.

6. Заработная плата работников Учреждений устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждениях системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 4, 5 настоящего Примерного положения.

7. Месячная заработная плата работников Учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

8. Оплата труда работников Учреждений по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения, или в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников Учреждений на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения, или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

10. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Учреждений составляет по видам экономической деятельности:

1) «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки» до 85%;

2) «образование дополнительное детей и взрослых» до 40%.

Положение об оплате труда работников Учреждения должно предусматривать распределение наименований профессий (должностей) работников Учреждения на административно-управленческий персонал, основной персонал, вспомогательный персонал.

Глава 3. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений определяются с учетом достижения размера месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) соответствующих квалификационных групп, а также обеспечения дифференциации заработной платы работников Учреждений.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений определяются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда согласно Приложению 1 к настоящему Примерному положению.

13. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения, разрабатываемым и утверждаемым в соответствии с пунктом 2 настоящего Примерного положения.

14. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников: муниципальных казенных учреждений устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов);

муниципальных бюджетных, автономных учреждений устанавливаются на уровне не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов).

15. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждений осуществляется путем внесения изменений в настоящее Примерное положение.

Глава 4. Перечень, размеры, порядок и условия доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждений

16. Работникам Учреждений, включая руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, устанавливаются следующие виды доплат и надбавок компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

17. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

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

Конкретные размеры доплат и надбавок определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений с учетом мнения представительных органов либо коллективными договорами, трудовыми договорами.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

19. К надбавкам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1) районный коэффициент;

2) процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области.

20. Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Доплаты при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда в процентах от оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии.

22. Размеры выплат, предусмотренных пунктом 21 настоящего Примерного положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) до 100% оклада (должностного оклада);

2) за расширение зон обслуживания до 100% оклада (должностного оклада);

3) за увеличение объема работы до 100% оклада (должностного оклада);
4) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, до 100% оклада (должностного оклада), в том числе:

на период болезни работника;
на период очередного отпуска работника за выполнение его обязанностей (части обязанностей).

23. Оплата сверхурочной работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Доплата за работу в ночное время работникам Учреждений устанавливается в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

25. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

26. Работникам Учреждений, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

27. Конкретный перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения, устанавливаются в пределах объема фонда оплаты труда текущего финансового года, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждений.

Глава 5. Перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждений

28. Работникам Учреждений, включая руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выслугу лет.

29. Перечень надбавок стимулирующего характера, предусмотренный пунктом 28 настоящего Примерного положения, является исчерпывающим.

30. Конкретный перечень надбавок стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим

Примерным положением.

31. Надбавки стимулирующего характера начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области. Размеры надбавок стимулирующего характера определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

32. Решение о размере надбавок стимулирующего характера работникам Учреждений принимается и утверждается приказами руководителей Учреждений.

33. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

34. Порядок и условия установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждений.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 70% оклада (должностного оклада).

35. Решения о назначении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, конкретном размере ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, сроке ее действия принимаются руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника Учреждения на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений Учреждения.

Конкретные размеры ежемесячных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения на период не более года.

36. Решение о назначении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах в отношении руководителя Учреждения принимается Управлением в соответствии с его правовым актом, определяющим порядок и условия установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается приказом начальника Управления на период не более года.

37. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

1) педагогическим работникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, в размерах:

1.1) не более 20% оклада (должностного оклада) за наличие высшей квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей

аттестационной комиссией. Для педагогических работников Учреждения надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени;

1.2) не более 10% оклада (должностного оклада) за наличие первой квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников Учреждения надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени;

2) работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР (при условии соответствия указанной ученой степени и (или) почетного звания, достижений, послуживших основанием для награждения орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР, основному профилю профессиональной деятельности работника в Учреждении) в размерах:

2.1) не более 20% оклада (должностного оклада) за ученую степень доктор наук (с даты принятия решения о выдаче диплома доктора наук) и (или) за почетное звание, и (или) награжденному орденом Российской Федерации и (или) СССР);

2.2) не более 10% оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» («Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России» и т.д.), и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР;

3) работникам Учреждений, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работников в Учреждении) по видам экономической деятельности:

3.1) «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки»:

не более 15% оклада (должностного оклада) за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

не более 10% оклада (должностного оклада) за спортивное звание «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

не более 5% оклада (должностного оклада) за медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова;

3.2) «образование дополнительное детей и взрослых»:

не более 15% оклада (должностного оклада) за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

не более 10% оклада (должностного оклада) за медаль Петра Лесгафта,

медаль Николая Озерова.

При наличии оснований для установления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и ведомственные (отраслевые) награды или звания (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работников в Учреждении) устанавливается стимулирующая надбавка по одному из оснований, имеющему наибольшее значение;

Порядок и условия установления надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются положением об оплате труда работников Учреждения.

38. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику Учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) и составляет при стаже работы в размерах:

от 1 года до 3 лет – 5%;

от 3 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

свыше 10 лет – 20%.

39. При исчислении стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в Учреждении, учитываются следующие периоды работы по видам экономической деятельности:

1) «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки»:

период работы в учреждениях физической культуры и спорта, многоцелевых центрах и подобных заведениях с преобладанием культурного обслуживания;

период работы в органах местного самоуправления города Иркутска, Избирательной комиссии города Иркутска;

иные периоды работы в организациях на должностях, соответствующих основному виду экономической деятельности Учреждения или выполняемой трудовой функции в организациях бюджетной сферы.

2) «образование дополнительное детей и взрослых»:

период работы в учреждениях физической культуры, спорта и образования;

период работы в органах местного самоуправления города Иркутска, Избирательной комиссии города Иркутска;

иные периоды работы в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику Учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией работника Учреждения.

40. Решение о включении периодов работы в стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, принимается специальной комиссией, создаваемой в Учреждении. Порядок создания и деятельности

специальной комиссии определяется правовым актом Управления.

41. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет в Учреждениях производится на основании приказов руководителей Учреждений.

42. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителям Учреждений производится на основании приказов начальника Управления.

Глава 6. Порядок и условия установления системы премирования работников Учреждений

43. Работникам Учреждений, включая руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, в целях их поощрения могут выплачиваться следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за месяц либо за квартал;
- 2) по итогам работы за год;
- 3) за выполнение особо важного и сложного задания.

44. Конкретный перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам Учреждений, за исключением руководителей Учреждений, конкретный период, за который выплачивается премия, показатели эффективности деятельности работников Учреждений закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением.

Положение об оплате труда работников Учреждения не может предусматривать другие виды премий, не предусмотренные настоящим Примерным положением.

45. Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 16,67% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени.

Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 50% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени.

Премирование работников Учреждений осуществляется за выполнение показателей эффективности их деятельности, разработанных в соответствии с Приложением 2 к настоящему Примерному положению.

Премирование по итогам работы за месяц или квартал осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности, бюджетной сметой Учреждения.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности (профессии).

46. Для целей определения размера премии работникам Учреждений в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

47. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждений производится ежеквартально или ежемесячно в соответствии с установленным периодом премирования и критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждений путем суммирования баллов за отчетный период. При невыполнении показателей по причинам, не зависящим от деятельности работников Учреждений, количество баллов не уменьшается.

48. Размер премии работников Учреждений по результатам работы за месяц определяется следующим образом:

$$\text{Пр} = \frac{M_{\text{зп}} \times 16,67\%}{100\%} \times \text{П}, \text{ где:}$$

Пр – размер премии;

$M_{\text{зп}}$ – месячная заработная плата работника, исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, определяемая в соответствии с пунктом 46 настоящего Примерного положения;

П – процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

49. Размер премии работников Учреждений по результатам работы за квартал определяется следующим образом:

$$\text{Пр}_2 = 0,5 * M_{\text{зп}2} \times \text{П}_2, \text{ где:}$$

Пр_2 – размер премии;

$M_{\text{зп}2}$ – месячная заработная плата работника исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, определяемая в соответствии с пунктом 46 настоящего примерного положения;

П_2 – процент премирования работников Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности (максимальный размер 100%).

50. Процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности (П, Пр_2) определяется в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждений	Процент премирования работников Учреждений за выполнение показателей эффективности их деятельности
100 – 80	100
79 – 70	90
69 – 60	80
59 – 50	60

49 – 40	50
менее 40	не премируется за отчетный период

51. Для отдельных наименований должностей работников административно-управленческого персонала Учреждений, в том числе заместителей руководителя, главных бухгалтеров Учреждений, возможно применение коэффициента корректировки премии работников Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений (далее – коэффициент корректировки премии). Наименования должностей работников административно-управленческого персонала Учреждений, в отношении которых применяется коэффициент корректировки премии, порядок его применения определяются положением об оплате труда работников Учреждения.

52. Премия по итогам работы за квартал (месяц) не начисляется за период:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- 3) отпуска без сохранения заработной платы;
- 4) повышения квалификации с отрывом от работы.

53. Начисление и выплата премий работникам Учреждений за соответствующий период оформляется приказом руководителя Учреждения. К приказу прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с формой, предусмотренной Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

54. При расторжении трудового договора с работником Учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 – 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы не выплачивается.

55. Размер премии определяется в абсолютном значении либо в процентном отношении к месячной заработной плате работника Учреждения, определяемой в соответствии с пунктом 46 настоящего Примерного положения.

56. Премия работникам Учреждений (за исключением руководителей Учреждений) по итогам работы за год может устанавливаться в размере до 100% месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

57. Премия по итогам работы за год выплачивается единовременно всем работникам Учреждений на основании приказа руководителя Учреждения пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год, определенных положением об оплате труда работников Учреждения.

58. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам Учреждений, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на момент выплаты премии.

59. Работникам Учреждений на основании приказа руководителя Учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и

качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100% месячной заработной платы.

Глава 7. Порядок определения условий оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений

60. Заработная плата руководителей Учреждений устанавливается при заключении с ними трудового договора (дополнительного соглашения) начальником Управления по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

61. Заработная плата заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителями Учреждений по согласованию с Управлением.

62. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, а также премий.

63. Должностной оклад руководителей Учреждений устанавливается при заключении с ними трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) Управлением при наличии заключения комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска о соответствии условий оплаты труда руководителя муниципального учреждения города Иркутска действующему законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам города Иркутска.

Должностной оклад руководителей учреждений определяется в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 7 сентября 2018 года № 031-06-815/8 «Об утверждении Положения о порядке определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного, автономного учреждения города Иркутска».

64. Должностной оклад заместителей руководителя, главных бухгалтеров Учреждений устанавливается на 10% – 40% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

65. Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера устанавливаются руководителям Учреждений в соответствии с главами 4, 5 настоящего Примерного положения. Премии руководителям Учреждений устанавливаются в соответствии с главой 8 настоящего Примерного положения.

66. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий заместителям руководителей, главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Примерного положения.

67. Размер заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного

уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), установленного соответствующим муниципальным правовым актом города Иркутска, правовым актом Управления.

68. Основанием для выплаты руководителям Учреждений доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий по итогам работы за квартал, за год, за особо важные и сложные задания является приказ начальника Управления.

Глава 8. Порядок и условия премирования руководителей Учреждений

69. Руководителям Учреждений может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, за год, за выполнение особо важного и сложного задания.

70. Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 50% месячной заработной платы пропорционально фактически отработанному времени по результатам оценки эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности.

71. Оценка эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений производится на основании выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений в соответствии с Приложениями 4, 5 к настоящему Примерному положению.

72. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений проводится ежеквартально в соответствии с установленными критериями оценки его деятельности путем суммирования баллов за отчетный квартал. При невыполнении показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений по причинам, не зависящим от деятельности руководителей Учреждений, количество баллов не уменьшается. Размер премии руководителей Учреждений корректируется с учетом выполнения показателей оценки эффективности деятельности Учреждений за отчетный квартал.

73. Для целей определения размера премии в месячную заработную плату руководителей Учреждений включается: оклад (должностной оклад), районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

74. Сумма премии, выплачиваемая руководителям Учреждений по итогам работы за квартал, определяется по следующей формуле:

$$\text{Пр}_3 = 0,5 * \text{М}_{\text{зп}_3} \times \text{П}_3 \times \text{К}, \text{ где:}$$

Пр_3 – размер премии;

$\text{М}_{\text{зп}_3}$ – месячная заработная плата работника исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, исходя из фактически отработанного времени за отчетный период, определяемая в соответствии с пунктом 73 настоящего Примерного положения;

П_3 – процент премирования руководителя Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности;

К – коэффициент корректировки премии руководителя Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения в отчетном периоде для определения размера премирования руководителя Учреждения по итогам работы за квартал.

75. Процент премирования руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности (П_3) определяется в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителей Учреждений	Процент премирования руководителей Учреждений за выполнение показателей эффективности его деятельности
95 – 100	100
80 – 94	90
70 – 79	80
60 – 69	70
менее 60	не премируется за отчетный период

76. Коэффициент корректировки премии руководителей Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения определяется в соответствии с Таблицей 3.

Таблица 3

Выполнение показателей эффективности деятельности Учреждений, в баллах	Коэффициент корректировки премии руководителей Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений (К)
100	1

99 – 90	0,9
89 – 70	0,8
69 – 60	0,7
59 – 50	0,5
менее 50	не премируется за отчетный период

77. Премия по итогам работы за квартал не начисляется за период:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- 3) отпуска без сохранения заработной платы;
- 4) повышения квалификации с отрывом от работы;

78. При невыполнении условий по достижению целевого показателя по заработной плате педагогических работников применяется понижающий коэффициент в размере 0,8 к количеству баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения.

79. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) руководителям Учреждений не начисляется и не выплачивается в случаях:

- 1) выявления нарушений руководителем Учреждения уставной деятельности Учреждения;
- 2) наличия нарушений трудовой дисциплины, трудового законодательства;
- 3) совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- 4) нанесения своими действиями и (или) бездействием прямого материального ущерба Учреждению;
- 5) необоснованного ввода руководителем Учреждения штатных единиц без согласования с учредителем;
- 6) установления фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам Учреждения, по вине руководителя Учреждения;
- 7) наличия на балансе Учреждения просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности (по вине руководителя Учреждения);
- 8) выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

В случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий размер премии снижается на сумму до 20% от размера его месячной заработной платы за период, когда руководителю Учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

80. Руководители Учреждений представляют сведения о выполнении показателей эффективности своей деятельности за отчетный квартал с приложением сведений о выполнении показателей эффективности деятельности

Учреждения за отчетный квартал в Управление до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, по форме согласно Приложению 6 к настоящему Примерному положению. Формы отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждений, руководителей Учреждений за отчетный период (квартал) подписываются руководителями, а также главными бухгалтерами Учреждений, скрепляются печатью Учреждения.

81. Оценку эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений осуществляет Комиссия по установлению заработной платы и осуществлению выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, подведомственных Управлению (далее – Комиссия), состав которой утверждается начальником Управления.

82. Порядок формирования и осуществления деятельности Комиссии определяется правовым актом начальника Управления.

83. Выплата руководителям Учреждений премии за отчетный квартал осуществляется на основании приказа начальника Управления не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

84. Премия по итогам работы за год выплачивается руководителям Учреждений в размере до 100% месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности Учреждений по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждений, сложившейся по фактическому исполнению, на основании приказа начальника Управления.

85. При премировании руководителей Учреждений по итогам работы за год учитываются:

1) выполнение квартальных планов работы Учреждений, личный вклад руководителей Учреждений в осуществление основных задач и функций, определенных уставами Учреждений;

2) соблюдение трудовой дисциплины;

3) качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, финансовая, исполнительская дисциплина, выполнение конкретных поставленных задач, порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Учреждения;

4) качественное выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения.

86. Руководителям Учреждений может выплачиваться премия за выполнение особо важного и сложного задания в размере, не превышающем предусмотренный пунктом 59 настоящего Примерного положения, на основании приказа начальника Управления.

87. При расторжении трудового договора с руководителями Учреждений по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 – 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за квартал, за год не выплачивается.

88. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации на основании постановления администрации города Иркутска.

Глава 10. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждений

89. В Учреждениях устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, впервые поступившим на работу в Учреждения в соответствии с полученной квалификацией после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения (далее – молодые специалисты Учреждений).

90. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 89 настоящего Примерного положения, определяется:

1) в первый год работы – в размере 0,24 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении 1 к настоящему Примерному положению;

2) во второй год работы – в размере 0,14 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении 1 к настоящему Примерному положению;

3) в третий год работы – в размере 0,1 от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

91. Выплаты по повышающему коэффициенту производятся пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени.

92. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам Учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, установленного в Приложении 1 к настоящему Примерному положению, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к профессионально-квалификационным группам. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

93. Размер выплат по повышающему коэффициенту не учитывается при определении размера доплат и надбавок компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области) и размера надбавок стимулирующего характера, размера премий.

94. Выплаты по повышающему коэффициенту молодым специалистам Учреждений осуществляются за счет средств местного бюджета:

1) в муниципальных казенных учреждениях в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда бюджетной сметой муниципального учреждения на текущий финансовый год;

2) в муниципальных бюджетных, автономных учреждениях в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения на текущий финансовый год.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
казенных, бюджетных, автономных

учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

**Минимальные
размеры окладов (должностных окладов) работников
муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений
города Иркутска, подведомственных управлению по физической
культуре, спорту и молодежной политике комитета
по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по
видам экономической деятельности «деятельность в области спорта,
отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных
заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление
прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в
другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»**

Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, квалификационного разряда	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
По видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «образование дополнительное детей и взрослых»	
профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
2 квалификационный уровень	17593
профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	19166
2 квалификационный уровень	20736
3 квалификационный уровень	21550

профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	18293
профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	17507
4 квалификационный уровень	18102
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	16745
2 квалификационный уровень	17473
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	17169
2 квалификационный уровень	17507
3 квалификационный уровень	17848
4 квалификационный уровень	18187
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	18293
2 квалификационный уровень	19094
3 квалификационный уровень	19899
4 квалификационный уровень	20701
5 квалификационный уровень	21405
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	21900
2 квалификационный уровень	22173
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	16575
2 квалификационный разряд	16759
3 квалификационный разряд	16941
2 квалификационный уровень	17304
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	17812
5 квалификационный разряд	18180

2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	18547
7 квалификационный разряд	18921
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	19290
4 квалификационный уровень	19666
I. По профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования	
2 квалификационный уровень	
Тренер-преподаватель	21936
3 квалификационный уровень	
Старший тренер-преподаватель	22143
Не включенные в профессиональные квалификационные группы:	
Должности работников физической культуры и спорта:	
Старший тренер	21550
Инструктор	19166
Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	20736
Должности руководителей, специалистов и служащих:	
Специалист по закупкам	18293
Контрактный управляющий	18293
Специалист по персоналу	18293
Главный инженер	22173
Начальник отдела	21900
Профессии рабочих:	
Электрогазосварщик	18547
По видам экономической деятельности: «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки»:	
профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
2 квалификационный уровень	17593
профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	19166

2 квалификационный уровень	20736
3 квалификационный уровень	21550
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	16745
2 квалификационный уровень	17473
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	17169
2 квалификационный уровень	17507
3 квалификационный уровень	17848
4 квалификационный уровень	18187
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	18293
2 квалификационный уровень	19094
3 квалификационный уровень	19899
4 квалификационный уровень	20701
5 квалификационный уровень	21405
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	21900
2 квалификационный уровень	22173
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	16575
2 квалификационный разряд	16759
3 квалификационный разряд	16941
2 квалификационный уровень	17304
профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	17812
5 квалификационный разряд	18180
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	18547
7 квалификационный разряд	18921

3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	19290
4 квалификационный уровень	19666
Не включенные в профессиональные квалификационные группы:	
Должности работников физической культуры и спорта:	
Старший тренер	21550
Инструктор	19166
Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	20736
Должности руководителей, специалистов и служащих:	
Специалист по закупкам	18293
Контрактный управляющий	18293
Специалист по персоналу	18293
Главный инженер	22173
Начальник отдела	21900
Методист	18293

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

ПЕРЕЧЕНЬ

рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников, в том числе заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

1. Перечень рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Учреждение), по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование

дополнительное детей и взрослых» (далее – Перечень рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников Учреждений), предусмотрен Таблицей 1.

2. Конкретный перечень показателей эффективности деятельности работников Учреждений разрабатывается на примере рекомендуемых с учетом особенности деятельности Учреждений, трудовых обязанностей работников Учреждений, предусмотренных трудовым договором, равно как и порядок оценки их выполнения и премирования работников Учреждений, и утверждается локальными нормативными актами Учреждений с учетом соблюдения требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Показатели эффективности деятельности работников Учреждений, утвержденные локальными нормативными актами Учреждений, используются:

при премировании работников Учреждений;

при аттестации работников Учреждений на соответствие занимаемой должности (профессии);

в качестве морального фактора стимулирования к повышению профессионального уровня и деловой активности.

Таблица 1

**Перечень рекомендуемых показателей эффективности
деятельности работников Учреждений**

№ п/п	Рекомендуемые показатели	Критерий оценки	Количество баллов	Форма отчетности
1.	Качественная и своевременная подготовка документации по занимаемой должности	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к качеству и своевременной подготовке документации работником	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к качеству и своевременной подготовке документации работником	0	
2.	Качественная и своевременная подготовка ответов на запросы и входящую корреспонденцию	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к качеству и своевременности подготовки ответов на запросы и входящую корреспонденцию работником	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к качеству и своевременности подготовки ответов на запросы и входящую корреспонденцию работником	0	
3.	Отсутствие нарушений, замечаний,	Отсутствие нарушений, замечаний, предписаний	5	Акты проверок
		Наличие нарушений, замечаний, предписаний, не повлекшее за собой штрафные санкции	Минус 5	

	предписаний, выявленных в ходе контрольных мероприятий уполномоченными органами, в соответствии с компетенцией	Наличие нарушений, замечаний, предписаний, повлекшее за собой штрафные санкции	Минус 10	уполномоченных органов
		Проверки не проводились	0	
4.	Своевременное исполнение поручений, приказов руководителя учреждения, непосредственного руководителя	Отсутствие замечаний руководителя учреждения, непосредственного руководителя к работнику	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний руководителя учреждения, непосредственного руководителя к работнику	0	
5.	Обоснованные жалобы населения на деятельность работника в рамках возложенных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб населения на деятельность работника	10	Жалобы и обращения граждан
		Наличие обоснованных жалоб населения на деятельность работника	0	
6.	Составление и предоставление в срок отчетной документации	Соблюдение сроков составления и предоставления отчетной документации	10	Отчет непосредственного руководителя
		Нарушение сроков составления и предоставления отчетной документации	0	
7.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений работником внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие нарушений работником внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины	0	
8.	Контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в деятельности учреждения	Отсутствие нарушений законодательства работником	10	Акты проверок уполномоченных органов
		Наличие нарушений законодательства работником	0	
9.	Обеспечение достоверности, актуальности информации на сайте учреждения, своевременное обновление сайта	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части достоверности, актуальности информации на сайте учреждения, своевременного обновления сайта	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части достоверности, актуальности информации на сайте учреждения, своевременного обновления сайта	0	
10.	Своевременное и оперативное согласование документов учреждения	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части своевременности и оперативности согласования документов учреждения	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части своевременности и оперативности согласования документов учреждения	0	

11.	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации структурного подразделения учреждения	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части своевременности и качества предоставления отчетной документации структурного подразделения	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части своевременности и качества предоставления отчетной документации структурного подразделения	0	
12.	Своевременность подготовки и предоставления на оплату документов (контракты, счета, накладные), необходимых для освоения средств в отчетном периоде	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части своевременности подготовки и предоставления на оплату документов	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части своевременности подготовки и предоставления на оплату документов	0	
13.	Соблюдение качества и сроков выполнения плана ремонтных работ, соответствия объемов выполненных работ и затраченных материалов согласно утвержденным дефектной ведомости, локальному ресурсному сметному расчету	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части качества и сроков выполнения плана ремонтных работ, соответствия объемов выполненных работ и затраченных материалов согласно утвержденной дефектной ведомости и локальной ресурсной сметной ведомости	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части качества и сроков выполнения плана ремонтных работ, соответствия объемов выполненных работ и затраченных материалов согласно утвержденной дефектной ведомости и локальной ресурсной сметной ведомости	0	
14.	Отсутствие замечаний к функционированию коммунальных, охранно-пожарных систем и видеонаблюдения на объектах	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части функционирования коммунальных, охранно - пожарных систем и видеонаблюдения на объектах	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части функционирования коммунальных, охранно - пожарных систем и видеонаблюдения на объектах	0	
15.	Качественная приемка проведенных работ подрядными организациями в соответствии с заключенным контрактом, локальным ресурсным сметным расчетом	Приемка проведенных работ проведена без нарушений	10	Отчет непосредственного руководителя
		Приемка проведенных работ проведена с нарушениями	0	
16.	Доля неисполненных предельных объемов финансирования и лимитов бюджетных	более 5%	0	Отчет непосредственного
		5% – 4,1%	2	
		4% – 3,1%	4	

	обязательств, доведенных учреждению в отчетном периоде	3% – 2,1%	6	руководител я
		2% – 1,1%	8	
		1% – 0%	10	
17.	Отсутствие (наличие) просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности	0	
18.	Качество и своевременность подготовки документации для проведения конкурентных процедур	Отсутствие замечаний уполномоченных органов к учреждению	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний уполномоченных органов к учреждению, не повлекшее за собой штрафные санкции	5	
		Наличие замечаний уполномоченных органов к учреждению, повлекшее за собой штрафные санкции	0	
19.	Своевременное и качественное размещение информации в государственных информационных системах и на общероссийских сайтах	Отсутствие замечаний уполномоченных органов к учреждению	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний уполномоченных органов к учреждению, не повлекшее за собой штрафные санкции	5	
		Наличие замечаний уполномоченных органов к учреждению, повлекшее за собой штрафные санкции	0	
20.	Обеспечение качественной подготовки, организации и проведения спортивных мероприятий согласно календарному плану	Отсутствие замечаний к качеству подготовки, организации и проведения спортивных мероприятий согласно календарному плану	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний к качеству подготовки, организации и проведения спортивных мероприятий	0	
21.	Обеспечение надлежащего ведения тренировочного процесса в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части обеспечения надлежащего ведения тренировочного процесса	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части обеспечения надлежащего ведения тренировочного процесса	0	
22.	Повышение спортивных результатов, занимающихся при участии в городских и окружных соревнованиях по сравнению с предыдущими периодами	Факты повышения спортивных результатов, занимающихся имеются	10	Отчет непосредственного руководителя
		Факты повышения спортивных результатов, занимающихся отсутствуют	0	

23.	Осуществление своевременного учета посещаемости занимающихся, предоставление табелей учета посещений в целях контроля оплаты за посещение спортивных групп, соблюдения расписания занятий	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части осуществления своевременного учета посещаемости занимающихся, предоставления табелей учета посещений	0	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части осуществления своевременного учета посещаемости занимающихся, предоставления табелей учета посещений	10	
24.	Осуществление контроля за состоянием спортивного оборудования и инвентаря, его количеством, безопасностью его использования	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части осуществления контроля за состоянием спортивного оборудования и инвентаря, его количеством, безопасностью его использования	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части осуществления контроля за состоянием спортивного оборудования и инвентаря, его количеством, безопасностью его использования	0	
25.	Качественное и своевременное проведение в учреждении медицинского обслуживания посетителей	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части качества и своевременности проведения в учреждении медицинского обслуживания посетителей	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части качества и своевременности проведения в учреждении медицинского обслуживания посетителей	0	
26.	Качество осуществления контроля за соблюдением санитарно - эпидемиологического режима в учреждении	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части соблюдения санитарно - эпидемиологического режима в учреждении	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части соблюдения санитарно - эпидемиологического режима в учреждении	0	
27.	Соблюдение норм действующего законодательства в сфере государственных и муниципальных закупок	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части соблюдения норм законодательства в сфере государственных и муниципальных закупок	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части соблюдения норм законодательства в сфере государственных и муниципальных закупок	0	
28.	Своевременное и достоверное отражение хозяйственных	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику к части своевременности и достоверности отражения хозяйственных операций в бухгалтерском учете	10	Отчет непосредственного руководителя, акты

	операций в бухгалтерском учете	Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику к части своевременности и достоверности отражения хозяйственных операций в бухгалтерском учете	0	проверок уполномоченных органов
29.	Надлежащее оформление кассовой книги, контроль кассового поступления по категориям посетителей	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части оформления кассовой книги, контроля кассового поступления по категориям посетителей поступлений	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части оформления кассовой книги, контроля кассового поступления по категориям посетителей поступлений	0	
30.	Качественная работа по разработке локальных актов учреждения и заключению договоров, муниципальных контрактов; своевременное их согласование с заинтересованными структурами; систематизация архивации документации	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части качества работы по разработке локальных актов учреждения и заключению договоров, муниципальных контрактов, своевременности их согласования с заинтересованными структурами, систематизации архивации документации	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части качества работы по разработке локальных актов учреждения и заключению договоров, муниципальных контрактов, своевременности их согласования с заинтересованными структурами, систематизации архивации документации	0	
31.	Досудебное урегулирование споров	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части досудебного урегулирования споров	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части досудебного урегулирования споров	0	
32.	Качественное и своевременное выполнение работ, связанных с подготовкой оборудования к зимнему периоду, аварийным и чрезвычайным ситуациям	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части качества и своевременности выполнения работ, связанных с подготовкой оборудования к зимнему периоду, аварийным и чрезвычайным ситуациям	10	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части качества и своевременности выполнения работ, связанных с подготовкой оборудования к зимнему периоду, аварийным и чрезвычайным ситуациям	0	
33.	Обеспечение бесперебойной и	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части обеспечения	10	Отчет

	безопасной работы оборудования в учреждении	бесперебойной и безопасной работы оборудования в учреждении		непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части обеспечения бесперебойной и безопасной работы оборудования в учреждении	0	
34.	Содержание техники и оборудования в рабочем состоянии. Оперативное реагирование на заявки сотрудников, их качественное исполнение	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части содержания техники и оборудования в рабочем состоянии, оперативности реагирования на заявки сотрудников, их качественное исполнение	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части содержания техники и оборудования в рабочем состоянии, оперативности реагирования на заявки сотрудников, их качественное исполнение	0	
35.	Содержание в надлежащем состоянии, обеспечение сохранности при эксплуатации материальных ценностей учреждения (инструменты, оборудование)	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части содержания в надлежащем состоянии, обеспечения сохранности при эксплуатации материальных ценностей учреждения	0	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний непосредственного руководителя к работнику в части содержания в надлежащем состоянии, обеспечения сохранности при эксплуатации материальных ценностей учреждения	10	
36.	Своевременное предоставление документации по движению товарно - материальных ценностей, находящихся в подотчете, в бухгалтерию	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части своевременности предоставления документации по движению товарно - материальных ценностей, находящихся в подотчете, в бухгалтерию	0	Отчет непосредственного руководителя, акты проверок уполномоченных органов
		Наличие замечаний непосредственного руководителя, уполномоченных органов к работнику в части своевременности предоставления документации по движению товарно - материальных ценностей, находящихся в подотчете, в бухгалтерию	10	
37.	Наличие собственных методических разработок	Собственные методические разработки имеются	10	Наименование, справка, заверенная руководителем организации
		Собственные методические разработки отсутствуют	0	
38.	Поддержание в актуальном состоянии календарного плана спортивных и физкультурных мероприятий учреждения	Календарный план спортивных и физкультурных мероприятий учреждения находится в актуальном состоянии	10	План, заверенный руководителем учреждения
		Календарный план спортивных и физкультурных мероприятий учреждения находится в неактуальном состоянии	0	
39.	Обеспечение надлежащего	Отсутствие замечаний к функционированию коммунальных сетей	10	Отчет непосредственного

	функционирования коммунальных сетей	Наличие замечаний к функционированию коммунальных сетей	0	ного руководителя
40.	Соблюдение техники безопасности при проведении работ	Техника безопасности соблюдается	10	Отчет непосредственного руководителя
		Техника безопасности не соблюдается	0	
41.	Своевременное обеспечение работников необходимой информацией по охране труда и пожарной безопасности, инвентарем, спецодеждой	Отсутствие замечаний руководителя к работнику в части соблюдения сроков обеспечения работников необходимой информацией по охране труда и пожарной безопасности, инвентарем, спецодеждой	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний руководителя к работнику в части соблюдения сроков обеспечения работников необходимой информацией по охране труда и пожарной безопасности, инвентарем, спецодеждой	0	
42.	Качественное заполнение путевых листов, экономное расходование горюче-смазочных материалов	Отсутствие замечаний руководителя к работнику в части качества заполнения путевых листов, экономного расходования горюче-смазочных материалов	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие замечаний руководителя к работнику в части качества заполнения путевых листов, экономного расходования горюче-смазочных материалов	0	
43.	Обоснованные жалобы от занимающихся на деятельность работника в рамках возложенных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб от занимающихся на деятельность тренера–преподавателя, старшего тренера преподавателя	10	Отчет непосредственного руководителя
		Наличие обоснованных жалоб от занимающихся на деятельность тренера–преподавателя, старшего тренера преподавателя	0	
44.	Наполняемость групп в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта	от 100% до 90%	10	Отчет непосредственного руководителя
		от 89% до 70%	6	
		от 69% и ниже	Минус 10	

казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

ФОРМА

отчетных данных о выполнении показателей
 эффективности деятельности работников учреждения
 за отчетный период
 _____ 20__ года
 указывается отчетный период (месяц или квартал)

Ф.И.О. работника Учреждения				
Профессия (должность) работника Учреждения				
№ п/п	Показатель	Максимально возможное количество баллов	Количество набранных баллов	Примечание
1.	Показатель 1			
2.	Показатель 2			
Итого баллов				

Дата «__» _____ 20__ г. _____ / _____
 подпись расшифровка подписи



Приложение 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

1. Показатели эффективности деятельности муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Учреждение, Управление), по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием

культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых» (далее – показатели эффективности деятельности Учреждений), представлены в Таблице 1.

2. Показатели эффективности деятельности Учреждений используются для премирования руководителей Учреждений.

3. Оценка эффективности деятельности Учреждения производится Управлением на основании предоставляемых руководителем Учреждения за отчетный квартал сведений о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения, предусмотренных графой «Форма отчетности» Таблицы 1, а также формы отчетных данных Учреждения о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения (Учреждения) за отчетный период, предусмотренной Приложением 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых».

Лица, ответственные за подготовку информационных справок по выполнению показателей эффективности деятельности Учреждений, назначаются приказами руководителей соответствующих Учреждений.

Таблица 1

Показатели эффективности деятельности Учреждений

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Кол-во баллов	Форма отчетности
1.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Отсутствие информационной открытости в государственной информационной системе «Государственное и муниципальное управление» (ГИС ГМУ)	0	Доклад руководителя учреждения
		Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями в государственной информационной системе «Государственное и муниципальное управление» (ГИС ГМУ)	5	
		Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями в государственной информационной системе	10	

		«Государственное и муниципальное управление» (ГИС ГМУ) и наличие информационного стенда в учреждении		
		Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями в государственной информационной системе «Государственное и муниципальное управление» (ГИС ГМУ), наличие информационного стенда и официального сайта учреждения и его обновление не реже 1 раза в месяц	15	
2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения, пребывающих в нем граждан	Несоблюдение мер безопасности	Минус 5	Доклад руководителя учреждения с указанием мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил
		Соблюдение мер безопасности	15	
3.	Доля специалистов, прошедших курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки на год и профессиональной переподготовки в соответствии с планом повышения квалификации	Отсутствуют	0	Доклад руководителя учреждения
		Менее 5% от общего количества работающих	5	
		От 5% до 10% от общего количества работающих	8	
		11% и более % от общего количества работающих	10	
4.	Объем исполнения лимитов бюджетных обязательств на обеспечение функций в отчетном финансовом году	Менее 98%	0	Доклад руководителя учреждения
		98% и более	10	
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности, а также задолженности по уплате налогов, сборов, пеней, штрафов	Наличие задолженности на первое число месяца, следующего за отчетным	Минус 5	Доклад руководителя учреждения
		Отсутствие задолженности на первое число месяца, следующего за отчетным	10	
6.	Факты нецелевого использования бюджетных средств, выявленных в ходе проведенных проверок	Наличие фактов нецелевого использования бюджетных средств	Минус 5	Доклад руководителя учреждения, акты проверок
		Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств	5	

	финансово-хозяйственной деятельности			уполномоченных органов
7.	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической) и ее качество	Сдача отчетности позже установленного срока	0	Доклад руководителя учреждения
		Своевременно, но с замечаниями	5	
		Сдача отчетности с соблюдением установленного срока	10	
8.	Обоснованные жалобы физических и юридических лиц на деятельность учреждения учредителю и (или) в правоохранительные органы	Наличие обоснованных жалоб	0	Доклад руководителя учреждения
		Отсутствие обоснованных жалоб	10	
9.	Выполнение муниципального задания	100% и более	15	Отчет о выполнении муниципального задания
		95–99,9%	10	
		90–94,9%	5	
		85–89,9%	Минус 5	
Совокупное значение всех критериев в баллах			100	

Приложение 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

Показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Учреждение), по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование

1.	Исполнение бюджетной сметы/плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период	10	10	10	10	Отчет об исполнении бюджета, доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	<p>Соответствие запланированных показателей бюджетной сметы/плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения кассовым расходам:</p> <p>от 95% до 95,99% – 1;</p> <p>от 96% до 96,99% – 3;</p> <p>от 97% до 97,99% – 5;</p> <p>от 98% до 98,99% – 7;</p> <p>от 99% до 100% – 10.</p> <p>В случае соответствия запланированных показателей бюджетной сметы/плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения отчету об исполнении бюджета менее чем на 95% указать причину возникновения отклонения</p>
2.	Качественное составление месячной, квартальной и годовой бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности, а также соблюдение сроков ее представления	15	15	15	15	Доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	<p>Отсутствие замечаний уполномоченных органов – 15;</p> <p>наличие замечаний уполномоченных органов – 0.</p> <p>В случае наличия замечаний указать содержание, причины возникновения оснований для замечания и меры, принятые для устранения нарушений, послуживших основанием для вынесения замечания</p>

3.	Отсутствие нарушений, замечаний (предписаний) финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных в ходе проведения (выданных по результатам проведения) контрольных мероприятий, проверок уполномоченными органами, в том числе по ведомственному контролю трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	20	20	20	20	Акты проверок уполномоченных органов, доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	Отсутствие нарушений, замечаний (предписаний) – 20; наличие одного нарушения, замечания – 5; наличие нескольких нарушений, замечаний, хотя бы одного предписания – минус 10. Указывается информация об отсутствии или наличии нарушений. Если нарушения имеются, то указать их количество, краткое описание, причины их возникновения и информацию о принятых мерах по устранению
4.	Целевое использование недвижимого имущества, закрепленного за Учреждением	8	8	8	8	Акты проверок уполномоченных органов, доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	Имущество используется в соответствии с целями и задачами деятельности Учреждения – 8; имущество не используется или используется не по целевому назначению – 0. Указывается информация об отсутствии или наличии письменных

								замечаний (если замечания имеются, то указать их количество, краткое описание, причины их возникновения)
5.	Укомплектованность Учреждения кадровыми ресурсами (по состоянию на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом)	5	5	5	5	Доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	Количество занятых должностей согласно штатному расписанию 80% и более – 5; количество занятых должностей согласно штатному расписанию менее 80% – 0. Если количество занятых должностей согласно штатному расписанию менее 80%, указывается причина некомплектованности учреждения кадровыми ресурсами, меры, принимаемые для улучшения показателя
6.	Отсутствие вступивших в силу решений судов, повлекших возникновение (увеличение) расходов Учреждения	10	10	10	10	Решения судов, доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	Судебное решение отсутствует – 10; судебное решение имеется – минус 5. В случае наличия судебных решений указать их количество, краткое описание, принятые в целях устранения причин обращения в суд меры

7	Отсутствие недоимки по налогам (сборам) и (или) требований налоговых органов, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации об уплате пеней, штрафов	10	10	10	10	Акт сверки взаимных расчетов Учреждения с уполномоченными органами, доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	Недоимка, требования отсутствуют – 10; недоимка, требования имеются – минус 5. В случае наличия недоимки и (или) требований налоговых органов, Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации указать их количество, размер, краткое описание, принятые меры
8.	Отсутствие представлений (предписаний) об устранении Учреждением нарушений законодательства, вынесенных уполномоченными органами контроля и надзора	10	10	10	10	Представления уполномоченных органов, доклад руководителя Учреждения	Ежеквартально	Представления (предписания) отсутствуют – 10; представления (предписания) имеются – минус 5. Если представления имеются, то указать их количество, краткое описание, причины их возникновения и информацию о принятых мерах по устранению
9.	Своевременное исполнение контрольных писем, выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях, в том числе поручений и заданий учредителя	10	10	10	10	Доклад руководителя учреждения	Ежеквартально	Нарушения отсутствуют – 10; нарушения имеются – 0. Если нарушения имеются, то указать их количество, краткое описание, причины их возникновения и информацию о принятых мерах по устранению

10.	Выполнение квоты по приему инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации)	2	2	2	2	Доклад руководителя учреждения	Ежеквартально	Нарушения соблюдения квот отсутствуют – 2; нарушения соблюдения квот имеются – 0. Если нарушения имеются, то указать их количество, краткое описание, причины их возникновения и информацию о принятых мерах по устранению
Совокупная значимость всех критериев в баллах		100	100	100	100			

Приложение 6
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых»

ФОРМА

отчетных данных учреждения о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения
(учреждения)

(указывается необходимое)

ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД <*>

_____ 20__ ГОДА

(указывается отчетный квартал)

№ п/п	Показатель	Максимально возможное количество баллов	Количество набранных баллов	Примечание
1.	Показатель 1			
2.	Показатель 2			
Итого баллов				

Дата «__» _____ 20__ г.

_____ /
подпись

расшифровка подписи

руководителя

печать Учреждения

<*> – заполняется отдельно о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, о выполнении показателей эффективности деятельности Учреждения.»

Приложение 2
к постановлению администрации
города Иркутска
от 01.11.2024 №031-06-757/24

**Примерное
положение о социальных выплатах работникам муниципальных
казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска,
подведомственных управлению по физической культуре, спорту и
молодежной политике комитета по социальной политике и культуре
администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности
«деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность
многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием
культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг
без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки»,
«образование дополнительное детей и взрослых»**

Глава 1. Общие положения

1. Примерное положение о социальных выплатах работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности «деятельность в области спорта, отдыха и развлечений», «деятельность многоцелевых центров и подобных заведений с преобладанием культурного обслуживания», «предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки», «образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Положение) определяет порядок и условия социальных выплат работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных управлению по физической культуре, спорту и молодежной политике комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – работники, Учреждения, Управление).

2. Работникам Учреждений, включая руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений, могут выплачиваться социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платы, в соответствии с настоящим Положением.

3. На основании настоящего Положения руководителями Учреждений в форме локального нормативного акта утверждается положение о социальных

выплатах работникам Учреждения, которое принимается с учетом мнения представительного органа работников после согласования с Управлением.

Положение о социальных выплатах работникам Учреждений не может предусматривать социальные выплаты, не предусмотренные пунктом 4 настоящего Положения.

Глава 2. Порядок предоставления социальных выплат

4. Работникам Учреждений могут выплачиваться следующие социальные выплаты:

- 1) единовременная выплата к отпуску;
- 2) материальная помощь в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

5. Единовременная выплата к отпуску выплачивается работникам Учреждений, включая руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений, на основании их письменных заявлений один раз в год в размере, не превышающем половину месячной заработной платы работника по основной занимаемой должности согласно штатному расписанию.

6. Работникам Учреждений, включая руководителей Учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, принятым на работу в Учреждения в текущем календарном году или вышедшим в текущем календарном году из отпуска по беременности и родам (отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания длительностью более 60 дней), единовременная выплата при предоставлении оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально количеству фактически отработанного работником Учреждения времени в текущем календарном году (включая периоды временной нетрудоспособности и нахождения в очередном оплачиваемом отпуске).

7. В случае разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата к отпуску выплачивается один раз при предоставлении любой части отпуска.

8. Для целей определения размера единовременной выплаты к отпуску под месячной заработной платой понимается выплата, включающая в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) районный коэффициент;
- 3) надбавку за стаж работы в южных районах Иркутской области.

9. Право на получение единовременной выплаты к отпуску имеют:

- 1) работники Учреждения, отработавшие не менее 9 месяцев;
- 2) работники Учреждения, вышедшие из отпуска по беременности и родам спустя 6 месяцев работы.

10. Работникам Учреждений, включая руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров Учреждений, при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь в размере, не превышающем 10000 руб., в следующих случаях:

1) рождение детей, регистрация брака, смерть близких родственников (родителей (усыновителей), супруга (супруги), детей (усыновленных), братьев, сестер, бабушки, дедушки, внуков);

2) наступление юбилейных дат со дня рождения (50-летие и каждые последующие пять лет);

3) выход на страховую пенсию по старости;

4) утрата личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, противоправных действий третьих лиц.

11. Конкретные размеры социальных выплат, условия и порядок их осуществления устанавливаются положением о социальных выплатах работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

12. В целях получения материальной помощи, предоставляемой в соответствии с настоящим Положением, работник Учреждения, заместитель руководителя Учреждения, главный бухгалтер Учреждения направляет руководителю Учреждения письменное заявление о предоставлении материальной помощи (далее – заявление). Заявление руководителя Учреждения направляется начальнику Управления. К заявлению руководителя Учреждения должно быть приложено обязательство о выплате материальной помощи за счет экономии фонда оплаты труда за подписью руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

13. К заявлению прилагаются следующие документы, подтверждающие обстоятельства для предоставления материальной помощи:

1) в случаях, предусмотренных подпунктом 1 пункта 10 настоящего Положения:

при рождении детей – свидетельство о рождении;

при регистрации брака – свидетельство о браке;

в случае смерти близких родственников (родителей (усыновителей), супруга (супруги), детей (усыновленных), братьев, сестер, бабушки, дедушки, внуков) – свидетельство о смерти, а также документ, подтверждающий родство;

2) в случаях, предусмотренных подпунктами 2 – 3 пункта 10 настоящего Положения, – документ, удостоверяющий личность;

3) в случае, предусмотренном подпунктом 4 пункта 10 настоящего Положения, – справка или иной аналогичный документ, выданный уполномоченным органом, подтверждающий факт утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, противоправных действий третьих лиц.

14. Документы, предусмотренные пунктом 13 настоящего Положения, представляются в подлинниках либо в копиях, заверенных в установленном порядке. При необходимости специалист, ответственный за ведение кадрового делопроизводства в Учреждении, снимает копии с представленных подлинников документов, удостоверяет документы при их сверке с подлинниками и возвращает подлинники документов представившему их лицу.

15. Решение об оказании материальной помощи, предоставляемой в соответствии с настоящим Положением, или отказе в ее предоставлении принимается руководителем Учреждения, а в отношении руководителя Учреждения – начальником Управления.

16. Основанием для отказа в предоставлении материальной помощи являются:

1) непредставление заявления и (или) документов, указанных в пунктах 12, 13 настоящего Положения;

2) отсутствие оснований для предоставления материальной помощи, предусмотренных пунктом 10 настоящего Положения.

17. Решение о предоставлении материальной помощи оформляется правовым актом руководителя Учреждения, а в отношении руководителя Учреждения – правовым актом начальника Управления.

Решение об отказе в предоставлении материальной помощи оформляется письменно с изложением причин отказа.

18. Правовой акт о предоставлении материальной помощи либо решение об отказе в предоставлении материальной помощи подписывается руководителем Учреждения в отношении работников Учреждения, а в отношении руководителя Учреждения – начальником Управления в течение 30 календарных дней со дня поступления заявления о предоставлении материальной помощи в Учреждение, а в отношении руководителя Учреждения – в Управление.

19. Правовой акт об оказании материальной помощи, предоставляемой в соответствии с настоящим Положением, в течение 3 рабочих дней со дня его принятия направляется должностным лицом, уполномоченным осуществлять рассылку правовых актов руководителя Учреждения, начальника Управления в бухгалтерию Учреждения, для ее начисления и выплаты и специалисту, осуществляющему кадровое делопроизводство в Учреждении, для приобщения к личному делу руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения, работника Учреждения. Выплата материальной помощи осуществляется в течение 10 рабочих дней со дня поступления правового акта об оказании материальной помощи в бухгалтерию Учреждения.
