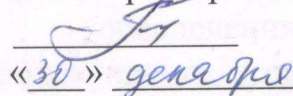


СОГЛАСОВАНО

министр спорта Иркутской области



П.А. Богатырев

«30» декабря 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ОГКУ «СШОР «Олимп»

№152 от «30» декабря 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
ОБЛАСНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
ОЛИМП»**

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам областного государственного казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ; «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников областных государственных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству спорта Иркутской области, утвержденным приказом министерства спорта Иркутской области от 28 декабря 2022 года № 96-54-мпр, Приказом министерства спорта Иркутской области «Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Иркутской области» от «22» июня 2022 года № 96-24-мпр, Положением об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп» (далее – Положение об оплате труда работников), утверждено приказом от «30» декабря 2022 года № 147,

1.2. Настоящее Положение разработано в целях мотивирования работников областного государственного казенного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп» (далее – Учреждение) к повышению эффективности работы, качества выполняемых трудовых функций, инициативы при выполнении задач, поставленных работодателем.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы, выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя Учреждения с указанием размера выплат конкретному работнику в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, максимальный размер не могут превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада).

2.1.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 100 процентов от размера оклада (должностного оклада).

2.1.3. Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере не более среднемесячного заработка.

2.1.4. Размер выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ составляет 100 процентов от оклада (должностного оклада).

2.1.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются тренерам-преподавателям по результатам спортивных достижений, обучающихся за определенный период подготовки. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренера-преподавателя не должен превышать трех размеров окладов.

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

2.2. Установление видов выплат стимулирующего характера, отклоняющихся от перечня, установленного Положением об оплате труда работников, не допускается.

2.3. Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом результатов оценки деятельности, оформленных в соответствии с представленными предложениями (ходатайствами) руководителей структурных подразделений, и согласованных с Комиссией об оценке деятельности работников в пределах стимулирующего фонда.

2.3.1. Источником формирования стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения является:

- фонд стимулирующих выплат, заложенных в структуре годового фонда оплаты труда;

- экономия фонда оплаты труда в отчетном периоде.

2.3.2. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в бальном отношении, так и в абсолютном значении, но не более среднемесячного заработка работника.

Премиальная выплата по итогам работы может устанавливаться по результатам работы за месяц, за квартал (год).

2.3.3. Решение о назначении премиальной выплаты по итогам работы, в том числе о периоде, за который устанавливается выплата, ее размере,

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя Учреждения с указанием размера выплат конкретному работнику в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, максимальный размер не могут превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада).

2.1.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ составляет 100 процентов от размера оклада (должностного оклада).

2.1.3. Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере не более среднемесячного заработка.

2.1.4. Размер выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ составляет 100 процентов от оклада (должностного оклада).

2.1.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются тренерам-преподавателям по результатам спортивных достижений, обучающихся за определенный период подготовки. Суммарный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда тренера-преподавателя не должен превышать трех размеров окладов.

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

2.2. Установление видов выплат стимулирующего характера, отклоняющихся от перечня, установленного Положением об оплате труда работников, не допускается.

2.3. Премирование работников осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом результатов оценки деятельности, оформленных в соответствии с представленными предложениями (ходатайствами) руководителей структурных подразделений, и согласованных с Комиссией об оценке деятельности работников в пределах стимулирующего фонда.

2.3.1. Источником формирования стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения является:

- фонд стимулирующих выплат, заложенных в структуре годового фонда оплаты труда;

- экономия фонда оплаты труда в отчетном периоде.

2.3.2. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в бальном отношении, так и в абсолютном значении, но не более среднемесячного заработка работника.

Премиальная выплата по итогам работы может устанавливаться по результатам работы за месяц, за квартал (год).

2.3.3. Решение о назначении премиальной выплаты по итогам работы, в том числе о периоде, за который устанавливается выплата, ее размере,

принимается руководителем Учреждения с учетом ходатайств руководителей структурных подразделений или иного непосредственного начальника работника, в отношении которого устанавливается выплата, а также оценочные листы об оценке деятельности работников и оформляется приказом, в котором указывается размер, а также период за который она установлена.

2.3.4. Начисление премиальных выплат по итогам работы работникам производится в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы бюджетной сметой учреждения.

2.3.5. Премирование работников в случае наличия дисциплинарного взыскания в период работы, за который устанавливается премиальная выплата, производится на основании решения руководителя Учреждения с учетом вклада работника в деятельность Учреждения, тяжести совершенного проступка, а также его результатах, отраженных на общих итогах выполнения функциональных обязанностей работника, структурного подразделения или в целом Учреждения.

2.3.6. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;

- успешное выполнение показателей государственного (муниципального) задания;

- инициативу и использование в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- наличие (отсутствие) неснятого дисциплинарного взыскания.

2.3.7. Размер премии конкретному работнику Учреждения определяется в зависимости от результатов его деятельности и оценивается по показателям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3.8. Определение стоимости одного балла.

Стоимость одного балла = размер фонда экономии оплаты труда / общее количество баллов, которое может быть получено работниками.

Максимальная выплата на одного работника = полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент (доля в фактическом фонде экономии оплаты труда каждой категории работников) и на максимальное количество баллов полученные одним работником, но не более среднемесячной заработной платы.

Глава 3. Порядок премирования руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения.

3.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Учредителя с учетом результатов оценки деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, разработанными Учредителем, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

Порядок и условия назначения премиальной выплаты по итогам работы руководителю учреждения устанавливаются Учредителем

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах на основании оценки эффективности деятельности учреждений, их руководителей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения не может превышать 30 процентов фонда оплаты труда указанной категории работников.

Объем стимулирующей части оплаты труда руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя устанавливается руководителем учреждения.

3.2. Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к окладам (должностным окладам) на основании показателей и критериев эффективности деятельности, установленных в Приложениях № 2, № 3 к настоящему Положению, с учетом рекомендуемой системы оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главных бухгалтеров областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Иркутской области.

Глава 4. Заключительные положения

4.1. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на расчетные счета работников Учреждения.

4.2. Вопросы оплаты труда, неурегулированные настоящим Положением регулируются соответствующими нормами Положения об оплате труда работников Учреждения, иными нормами трудового законодательства.

4.3. Данное Положение вступает в силу после его утверждения приказом руководителя Учреждения.

4.4. Изменения к данному Положению могут быть внесены приказом руководителя Учреждения и подлежат согласованию с министерством спорта Иркутской области.

Директор

Ж.Н. Лукашева

Приложение 1 к Положению о стимулирующих выплатах
работников ОГКУ «СШОР «Олимп»

Критерии оценки результативности
профессиональной деятельности работников
ОГКУ «СШОР «Олимп»

**КРИТЕРИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ И ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ТРЕНЕРА-
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Наименование выплаты стимулирующего характера	Критерии оценки	Значение	Размер выплаты к окладу (должностному окладу) проценты
Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ	Своевременность и полнота выполняемых обязанностей	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Личное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Качественное проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (более 10 мероприятий в год)	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Выполнение государственного задания Учреждением	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Наличие нарушений законодательства, выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти	Отсутствие нарушений	20
		Наличие нарушений	0

	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; подготовка плановых и отчетных документов сотрудниками учреждения	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Наличие претензий и обоснованных жалоб со стороны получателей услуг	Отсутствие жалоб/претензий	20
		Наличие жалоб/претензий	0
	Наличие положительных отзывов о работе	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Новизна работ или наличие нового подхода их выполнению		10
	Необходимость комплексного использования работником познаний и (или) навыков из нескольких областей знания или деятельности		20
	Выполнение заданий министерства спорта Иркутской области		10
	Соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям		10
Участие работника в подготовке и проведении мероприятий, реализации проектов, относящихся к уставной деятельности учреждения	Наличие	20	
	Отсутствие	0	
	Разработка стратегических	Выполнено	20

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда	планов развития учреждения, проектов нормативных документов в области физической культуры и спорта, продвижение продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и увеличение дополнительных средств финансирования	Не выполнено	0
	Привлечение новых получателей услуг в области физической культуры и спорта	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Подготовка отчетности о деятельности учреждения в рамках действующего законодательства	Выполнено своевременно	20
		Не выполнено	0
	Обеспечение безопасности соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Организация и проведение спортивно-массовых и культурных мероприятий на спортивных сооружениях учреждения	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Организация и проведение спортивно-массовых, физкультурных мероприятий среди различных возрастных групп населения, в том числе среди лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов)	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Выполнение срочных работ по внеплановым мероприятиям	Выполнено	30
		Не выполнено	0
	Выполнение заданий, поручений, подготовка документов, предоставления отчетов, закрепленных за работником, в установленные сроки	Выполнено	20
		Не выполнено	0

	Сложность и интенсивность работ, связанных с реализацией Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), проведением семинаров, круглых столов, конференций	Выполнено	40
		Не выполнено	0
	Особый режим работы, связанный с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерском, конкурсным и других процессах управления учреждением	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Исполнение обязанностей контрактного управляющего	Выполнено	50
		Не выполнено	0
	Организация в учреждении работы по охране труда и технике безопасности	Выполнено	50
		Не выполнено	0
	Уровень, масштаб проводимого мероприятия и его значение для повышения имиджа учреждения	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ)	Выполнено	20
		Не выполнено	
	Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях (работах)	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Уровень исполнительской дисциплины работника	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Уровень, масштаб проводимого мероприятия и его значение для повышения имиджа учреждения	Выполнено	20
		Не выполнено	0
	Перевозка детей на автобусе	Выполнено	20
	1. успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в	Выполнено	25

Премииальные выплаты по итогам работы	соответствующем периоде работы, успешное выполнение показателей государственного (муниципального) задания;		
	2. инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;	Выполнено	25
	3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	Выполнено	25
	4. участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.	Выполнено	25
За профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Творческий подход к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения, в рамках исполняемых работником трудовых функций		20
	Качественное ведение документации ✓		20
	Оперативное выполнение профессиональной деятельности и разовых поручений ✓		20
	Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами ✓		20
	Бесперебойное функционирование систем жизнеобеспечения учреждения в результате исполнения работником своих трудовых функций		20
	Отсутствие замечаний при взаимодействии с ведомствами ✓		20

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Показатели эффективности деятельности работников учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство спорта Иркутской области	Критерии эффективности деятельности работников учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство спорта Иркутской области	Размер выплаты к окладу (должностному окладу) проценты
Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (за подготовку или участие в подготовке спортсмена)		
1. Официальные международные спортивные соревнования (занятые места или участие без учета занятого места)		2.
Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Всемирные специальные олимпийские игры, чемпионат мира	1	80
	2	50
	3	45
	4	40
	5	35
	6	32,5
	участие	30
Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	50
	2	40
	3	35,5
	4	30
	5	25
	6	22,5
	участие	20
	1	40

Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	2	30
	3	25
	4	20
	5	15
	6	12,5
	участие	10
Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	30
	2	25
	3	20
	4	15
	5	12,5
	6	10
	участие	7,5
Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	22,5
	2	17,5
	3	12,5
	4	7,5
	5	5
	6	2,5
	участие	-
2. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно (занятые места или участие без учета занятого места)		Размер выплаты к окладу (должностному окладу) проценты
Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал), Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов без ограничения верхней границы возраста	1	40
	2	30
	3	25
	4	20
	5	15
	6	12,5
	участие	10

Первенство России (среди молодежи),Спартакиада молодежи (финалы)	1	30
	2	25
	3	20
	4	15
	5	12,5
	6	10
	участие	5
Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	25
	2	15
	3	12,5
	4	7,5
	5	5
	6	2,5
	участие	
Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, с учетом уровня соревновательной конкуренции	1	15
	2	10
	3	7,5
	4	-
	5	-
	6	-
	участие	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов (занятые места или участие без учета занятого места)		
За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	50
	2-3	40
	4-6	30
	участие	20
За подготовку команды (членов команды), занявшей	1	40

места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы), на Спартакиаде сильнейших	2-3	30
	4-6	20
	участие	10
За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки старшего возраста); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	30
	2-3	20
	4-6	10
	участие	-
За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях, начиная со старшего юношеского возраста	1	20
	2-3	10
	4-6	-
	участие	-
Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ		
Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Иркутской области (в зависимости от количества)	Выполнено	10
	Не выполнено	0
Участие тренера-преподавателя в подготовке спортсмена не менее двух лет, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных спортивных соревнованиях, в случаях перехода данного спортсмена к другому тренеру-преподавателю и (или) в другое учреждение, осуществляющее спортивную подготовку	Выполнено	25
	Не выполнено	0
Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации	Выполнено	25
	Не выполнено	0
Уровень профессиональной подготовки тренера-преподавателя, сложности и важности порученного задания по подготовке к конкретному официальному международному спортивному соревнованию, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении	Выполнено	100
	Не выполнено	0
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
Стабильность состава спортсменов, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа обучающихся в группе)	Выполнено	10

	Не выполнено	0
Повышение спортсменами спортивных разрядов (не менее чем у 60% обучающихся в группе)	Выполнено	10
	Не выполнено	0
Учебно- тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
Стабильность состава спортсменов, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа обучающихся в группе)	Выполнено	10
	Не выполнено	0
Результаты участия спортсменов в спортивных соревнованиях (повышение спортивных разрядов не менее чем у 80% обучающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	Выполнено	20
	Не выполнено	0
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
Положительная динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	Выполнено	20
	Не выполнено	0

Приложение 2 к Положению о стимулирующих
выплатах работников ОГКУ «СШОР «Олимп»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы

ФИО _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за

период работы с _____

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности выплачивается при условии финансовой обеспеченности	Периодичность	Размер выплаты в % к должностному окладу	Итого выплаты в % к должностному окладу
Итого				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ (подпись работника) _____ (фамилия и инициалы работника)

Председатель комиссии

« ____ » _____ 202 ____ г.

_____ (подпись)

Члены комиссии

« ____ » _____ 202 ____ г.

« ____ » _____ 202 ____ г.

_____ (подпись)

« ____ » _____ 202 ____ г.

_____ (подпись)

« ____ » _____ 202 ____ г.

_____ (подпись)

Секретарь комиссии

« ____ » _____ 202 ____ г.

_____ (подпись)

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
«ОЛИМП»

ПРИКАЗ

от «30» декабря 2022г.

№ 152

г. Братск

Об утверждении положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам областного государственного казенного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва Олимп»

В соответствии с приказом министерства спорта Иркутской области от 28 декабря 2022 года № 96-54-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству спорта Иркутской области по виду экономической деятельности «Образование» положением об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп» утвержденное приказом ОГКУ «СШОР Олимп» от «30» декабря 2022 года № 147

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам областного государственного казенного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимп».

2. Приказ от 15 января 2019 года № 20 «Об утверждении положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам областного государственного казенного учреждения «Спортивная школа Олимпийского резерва Александра Зубкова» признать утратившим силу.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2023 года.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Ж.Н. Лукашева

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Положения «О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ
ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ОЛИМП» (ОГКУ «СШОР «Олимп»)

Приказ № 152 от 30 декабря 2022г.

Руководитель учреждения (ответственный исполнитель): Ж.Н. Лукашева

СОГЛАСОВАНО:

Должность	ФИО	Отметка о согласовании, замечаниях, дополнениях к положению	Подпись
Заместитель министра спорта Иркутской области	В.А. Удовенко	согласовано	
Ведущий консультант отдела организационной, кадровой работы и документационного обеспечения	Н.А. Трунова	согласовано	
Начальник отдела экономического планирования и исполнения бюджета	А.Д. Холхоева	согласовано	
Заместитель начальника отдела экономического планирования и исполнения бюджета	О.В. Воробьева	согласовано	
Советник отдела реализации государственной политики	Л.О. Исаева	согласовано	