

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа ми. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального района
(МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМР)

ПРИКАЗ

От 09.01.2019

№ 02/1

Гурьевск

Об утверждении Положения о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМР

В соответствии со ст. 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании Протокола общего собрания работников МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМР от 09.01.2019 № 01,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального района (Приложение № 1).

2. Признать утратившим силу Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального района утвержденное приказом директора МБУ ДО «ДЮСШ им. Б.В. Непомнящего» ГМР от 25.05.2018 г. № 91.

3. Настоящий Приказ распространяет свое действие с 01.01.2019 г.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ДЮСШ

А.Е. Тропин

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего»

Гурьевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМР (далее - Учреждение) в повышении качества выполняемой работы, развитии творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение устанавливает общий порядок, размер и показатели формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МБУ «СШ им. Б.В. Непомнящего» ГМР (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение предусматривает индивидуальные принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок их установления и выплат.

1.4. При разработке показателей работы учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, рациональности, комплектности, множественности числа показателей.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе комиссионной оценки.

Принцип рациональности означает, что число показателей и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

Принцип комплектности означает возможность применения показателей, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа показателей означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

1.7. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда, средства, высвободившиеся в результате оптимизации программ спортивной подготовки и штата Учреждения.

1.8. На все выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда начисляется районный коэффициент (кроме п. 2.9. «Иные разовые выплаты»).

2. Виды выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Виды выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в Учреждении.

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размерах: 0,5; 1; 1,5; 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается кадровой комиссией, в пределах выделенных средств на оплату труда.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

2.2. Выплаты молодым специалистам

В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава необходимо применять выплаты молодым специалистам.

Молодыми специалистами являются сотрудники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;
- длительного, более 3-х месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по

основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

При стаже работы свыше трех лет выплата молодым специалистам не производится.

2.3 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

(при наличии экономии ФОТ)

2.3.1. Отсутствие предписания надзорных органов (после проведенных проверок) до 40% должностного оклада (акты проведенных проверок).

2.3.2. Особые условия труда при проведении тренировочного процесса (походы, поездки в бассейн, участие в УТС) до 100% от должностного оклада (копии приказов о проведении, участии, организации, фотоотчеты).

2.3.3. За подготовку победителей и призеров Первенств, Чемпионатов и Кубков России (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 100% от должностного оклада; 2 место – до 90% от должностного оклада; 3 место – до 80% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 12 месяцев с момента подачи подтверждающих документов. Срок подачи документов - 1 месяц с дня проведения соревнований.

2.3.4. За подготовку победителей и призеров Всероссийских соревнований (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 80% от должностного оклада; 2 место – до 70% от должностного оклада; 3 место – до 60% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 9 месяцев с момента подачи подтверждающих документов. Срок подачи документов - 1 месяц с дня проведения соревнований.

2.3.5. За подготовку победителей и призеров Первенств и Чемпионатов и Кубков Федеральных Округов (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 60% от должностного оклада; 2 место – до 50% от должностного оклада; 3 место – до 40% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 6 месяцев с момента подачи подтверждающих документов. Срок подачи документов - 1 месяц с дня проведения соревнований.

2.3.6. За подготовку победителей и призеров Первенств, Чемпионатов и Кубков Кемеровской области (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 50% от должностного оклада; 2 место – до 40% от должностного оклада; 3 место – до 30% от должностного оклада (протоколы

соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 3 месяца с момента подачи подтверждающих документов. Срок подачи документов - 1 месяц со дня проведения соревнований.

2.3.7. За подготовку победителей и призеров областных соревнований (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 40% от должностного оклада; 2 место – до 30% от должностного оклада; 3 место до 20% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 1 месяц с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.8. За подготовку победителей и призеров соревнований муниципального уровня (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 20% от должностного оклада; 2 место – до 15% от должностного оклада; 3 место до 10% от должностного оклада (протоколы соревнований, грамоты). Выплата устанавливается сроком на 1 месяц с момента подачи подтверждающих документов.

2.3.9. За подготовку победителей первенств спортивных школ, турниров, матчевых встреч, (отделение баскетбол – за команду; отделения – спортивный туризм, лыжные гонки, горнолыжный спорт, киокусинкай карате – за каждого спортсмена): 1 место – до 10% от должностного оклада. Выплата устанавливается сроком на 1 месяц с момента подачи подтверждающих документов.

Выплаты по п. 2.3.3 - 2.3.9 осуществляются при условии включения соревнований в Единый календарный план спортивно-массовых мероприятий Учреждения, Гурьевского муниципального района, Кемеровской области.

2.3.10. Результаты общественного признания и вручения сотрудникам Учреждения наград, почетных грамот, благодарственных писем, дипломов, знаков отличия до 50 % от должностного оклада.

2.3.11. За присвоение квалификационных категорий спортивных судей: спортивный судья Всероссийской категории до 50 % от должностного оклада; спортивный судья первой категории до 40 % от должностного оклада; спортивный второй категории до 30 % от должностного оклада; спортивный судья третьей категории до 20 % от должностного оклада.

Выплаты п. 2.3.10, 2.3.11 считаются разовыми.

2.4. Надбавки за качество выполняемых работ

(при наличии экономии ФОТ)

2.4.1. Тренерам устанавливается надбавка за присвоение занимающимся спортивных разрядов (за каждого занимающегося): массовые разряды – до 10% от должностного оклада; I спортивный разряд – до 30% от должностного оклада; КМС – до 50% от должностного оклада; МС – до 100% от должностного оклада (приказы о присвоении спортивных разрядов, званий). Выплата устанавливается тренерам: массовые разряды сроком на 1 месяц; I спортивный разряд - на 3 месяца; КМС - на 6 месяцев; МС – на 12 месяцев. Срок подачи подтверждающих документов 1 месяц со дня присвоения разряда, звания.

2.4.2. Отсутствие записей в журнале нарушений по итогам проверок со стороны руководства, проверяющих организаций до 50% от должностного оклада (копия исполненных документов).

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы

(при наличии экономии ФОТ)

2.5.1. Организация и проведение воспитательных мероприятий с занимающимися до 30% от должностного оклада (отчеты о проведенных мероприятиях, фотоотчет).

2.5.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, выступление на тренерских советах, семинарах, форумах, конференциях до 50% от должностного оклада, за каждое мероприятие (сертификаты, дипломы участника, протоколы мероприятий).

2.5.3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения должностей или расширения зоны обслуживания до 100% от должностного оклада (копия приказа руководителя).

2.5.4. Участие сотрудников Учреждения в спортивно-массовых мероприятиях, соревнованиях в качестве участника - до 30% от должностного оклада.

2.5.5. Вовлечение занимающихся в творческие конкурсы, олимпиады, смотры до 60% от должностного оклада (приказ, информационные справки, грамоты, дипломы).

2.5.6. Проведение мастер-классов, открытых занятий до 30% от должностного оклада за одно проведенное мероприятие (конспект занятия, приказ, видеоматериал, сертификат).

2.5.7. По итогам работы за календарный год, за безупречную работу и качественное выполнение своих должностных обязанностей предусмотрены премиальные выплаты до 100% от должностного оклада (при наличии экономии ФОТ).

2.6. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу

(при наличии экономии ФОТ)

2.6.1. Зачисление занимающихся в колледж, техникум, училище, олимпийского резерва или учебные заведения спортивной направленности до 100% от должностного оклада за одного зачисленного занимающегося (справка занимающегося). Выплата устанавливается сроком на 6 месяцев. Срок подачи подтверждающих документов – 3 месяца с момента зачисления занимающегося.

2.6.2. Привлечение внебюджетных средств в Учреждение до 100% от должностного оклада (копия договора-пожертвования, платежные документы).

2.7. Доплата за выслугу лет (стаж непрерывной работы)

Работникам Учреждения в целях укрепления кадрового состава устанавливается выплата за стаж работы, выслугу лет, дающая право на получение ежемесячной выплаты в процентном соотношении к должностному окладу в следующих размерах:

Руководитель и специалисты

При стаже работы

Размер надбавки

(% от должностного оклада)

от 1 до 5 лет

10

от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

Другие работники

от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, учреждениях дополнительного образования (ДЮКФП, спорт школы системы образования) - для работников государственных учреждений физической культуры и спорта;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры, спорта и туризма;

г) время обучения работников физической культуры, спорта и туризма в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры, спорта и туризма;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры, спорта и туризма.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов и выплачивается одновременно с заработной платой.

Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется

средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению кадровой комиссии.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется кадровой комиссией, утверждаемой приказом руководителя учреждения.

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.8. Выплаты к Дням рождения, юбилейным датам, государственным и профессиональным праздникам

(при наличии экономии ФОТ)

2.8.1. Выплаты ко Дню рождения работника выплачиваются в размере до 2000 рублей (справка инспектора по кадрам).

2.8.2. Выплаты к юбилейным датам со дня рождения работника (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие) выплачиваются в размере до 3000 рублей (копия паспорта работника).

2.8.3. Выплаты к юбилеям трудовой деятельности (10-летие, 20-летие, 30-летие, 40-летие, 50-летие) выплачиваются в размере до 1000 рублей (справка инспектора по кадрам).

2.8.4. Выплаты к юбилейным датам Учреждения (45-летие, 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие и т.д.), выплачиваются в размере до 1000 рублей.

2.8.5. Выплаты к государственным и профессиональным праздникам.

К государственным праздникам выплачивается в размере до 1000 рублей:

- 23 февраля - День защитника отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День Народного единства;

К профессиональному празднику выплачивается в размере до 100% от должностного оклада:

Вторая суббота августа – День физкультурника.

2.9. Иные разовые выплаты

При особых обстоятельствах из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана разовая материальная помощь в связи:

- с лечением (до 5000 рублей);
- со смертью близких родственников работника (до 5000 рублей);

- с бракосочетанием (до 5000 рублей);
- с рождением ребенка (до 5000 рублей);
- с подготовкой ребенка к школе (в начале учебного года) до 5000 рублей за каждого ребенка-школьника.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает кадровая комиссия Учреждения на основании письменного заявления работника, с предоставлением подтверждающих документов при условии наличия ФОТ.

3. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

Установление выплат стимулирующего характера производится индивидуально на каждого работника в соответствии с достижением работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера для работников Учреждения утверждаются руководителем учреждения по представлению кадровой комиссии на основании настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), исчисляются исходя из окладов (должностных окладов).

Конкретные размеры премиальных выплат, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (кроме ежемесячной надбавки за наличие ученой степени), а также иных выплат стимулирующего характера устанавливаются в отношении работников Учреждения по решению кадровой комиссии и приказа директора Учреждения, в пределах фонда оплаты труда и предельным размером не ограничиваются.

Оценка выполнения осуществляется по следующим показателям:

- показатель выполняется полностью;
- отсутствуют нарушения.

Кадровая комиссия имеет право изменить или отменить размер стимулирующей выплаты в следующих случаях:

- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов директора Учреждения;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетными лицами;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- снижение качества работы, за которую была определена выплата;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которую была определена выплата;
- при несвоевременном выполнении порученного руководителем задания, не выполнением объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- отсутствие или недостаток финансовых средств;

- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

В указанных случаях должны быть представлены документы, подтверждающие допущенные сотрудником несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Выплаты стимулирующего характера работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, не выплачиваются.

Стимулирующие выплаты отменяются приказом руководителя Учреждения.