

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях применения выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Ливадия» Находкинского городского округа

От работников:

Представитель трудового коллектива МБУ
ДО ДЮСШ «Ливадия» НГО



Рыбалко Н.Н.

М.П.

От работодателя:

Директор МБУ ДО ДЮСШ
«Ливадия» НГО



А.В. Золотарев

М.П.

Принят на собрании трудового коллектива *«17» марта 2016г.*

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о порядке и условиях применения стимулирующих выплат, части фонда оплаты труда работникам МБУ ДО ДЮСШ «Ливадия» НГО (далее – положение) является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МБУ ДО ДЮСШ «Ливадия» НГО.
- 1.2. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования тренеров-преподавателей работников МБУ ДО ДЮСШ «Ливадия» НГО (Учреждение), осуществляющих подготовку спортивного резерва, усиления заинтересованности и улучшения качества работы, создание работы для популяризации профессии спортивного тренера, укрепления здоровья детей, подростков, молодежи, подготовки спортсменов высокого класса.
- 1.3. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:
 - Законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №3266-1 «Об образовании» (ст.5 п.1);
 - Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 133, 149, 313);
 - Распоряжением правительства РФ от 09.06.1992 года № 1037-р, письма Министерства образования РФ от 09.04.1993 «67-М «О формировании средств на доплаты и надбавки»;
 - законом Приморского края от 25 апреля 2013года №188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края» администрации Находкинского городского округа;
 - Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Находкинского городского округа, утвержденное решением Находкинской городской Думы от 28.01.2005 №331 (решение Думы Находкинского городского округа от 31.05.200 № 619-Р, от 31.01.2007 №719-Р, от 28.02.2008 №149-Р, от 15.07.2009 №399-Р, от 09.12.2009 №153-Р);
 - Постановление администрации Находкинского городского округа Приморского края от 28 июня 2013 года №1328 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений НГО»;
 - Приказы №300-а от 05.09.2013г и 310-а от 10.09.2013г «Об установлении стимулирующих выплат руководителям и работника муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей НГО»
 - СанПин 2.4.2.2821-10 «Требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».
 - САНПИН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении, рассчитываются применительно к должностному окладу, ставке заработной платы. Применение какой-либо стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.
- 1.5. На основании данного Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.
- 1.6. Для реализации поставленных целей на начало каждого учебного года создается Комиссия по материальному стимулированию. В состав комиссии входят: руководитель учреждения, два или три члена коллектива. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива.
- 1.7. Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива школы и утверждается руководителем Учреждения.
- 1.8. Изменения и дополнения в Положении принимаются в новой редакции Положения решением общего собрания трудового коллектива, и утверждается руководителем Учреждения.
- 1.9. В случае принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок и условия применения стимулирующих выплат

- 2.1. Учреждение самостоятельно определяет размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников (из экономии фонда заработной платы), а также средств внебюджетных источников.
- 2.2. Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения, отражаются в трудовом договоре (или дополнительном соглашении) и доводится до сведения работника.
- 2.3. Изменение должностных окладов производится в соответствии с приказом по учреждению в следующие сроки:
 - 1) при присвоении почетного звания, почетного спортивного звания – со дня их присвоения.
 - 2) при присвоении квалификационной категории – в соответствии с приказом Департамента по физической культуре и спорту администрации приморского края, Приморского института переподготовки и повышения квалификации работников образования.
 - 3) при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.
- 2.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
 - выплаты за высокие результаты работы не более 200%;
 - выплаты за качество выполняемых работ не более 250%;
 - выплаты за выслугу лет- от 1 до 5 лет-10%, от 5 до 10 лет -15%, от 10 до 15 лет – 25%, и свыше 15 лет -30%;
 - иные премиальные выплаты.

2.4.1. Стимулирующие выплаты за **высокие результаты работы** устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебного процесса и вклада работника в достижение результатов.

К **стимулирующим выплатам за высокие результаты работы** относятся:

• **Выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса**, которые устанавливаются в % к должностному окладу (ставке заработной платы) работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, обучающегося в Учреждении.

Стимулирующие выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося – спортсмена высокого класса устанавливаются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действуют в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса.

Если в период применения установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Как правило, выплаты работникам учреждения за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются, при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса не менее одного года.

К числу работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, относятся директор, заместитель директора, инструктор методист, секретарь учебной части, тренер-преподаватель (включая старшего), тренер-преподаватель по смежным видам спорта (ОФП, легкая атлетика и т.д.) хореограф, медицинский работник, главный бухгалтер и др.

Размер норматива стимулирующей выплаты в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя и работников учреждения за подготовку высококвалифицированных спортсменов и обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива стимулирующей выплаты в % от ставки (оклада) тренера-преподавателя за подготовку одного высококвалифицированного спортсмена	Размер норматива стимулирующей выплаты в % от ставки (оклада) работникам
1	2	3	4
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:			
1.1 -первенство России (старшие юноши),	1 место	до 70%	8%
1.2. - Финал Спартакиады Учащихся, - Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1,2,3 место 1,2,3 место	1 место до 70%, 2 место до 50%, 3 место до 40% 1 место до 70%, 2 место до 50%, 3 место до 40%	8%
2. В командных игровых видах спорта:			
2.1.- в финале Спартакиады учащихся, - в финале всероссийских соревнований среди спортивных школ	1,2,3 место 1,2,3 место	1 место до 70%, 2 место до 50%, 3 место до 40% 1 место до 70%, 2 место до 50%, 3 место до 40%	8%
2.2. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: - основной состав сборной		до 50%	5%

Примечание*:

Международные игры «Дети Азии» приравниваются к официальным международным соревнованиям.

• **Выплаты за победы на официальных спортивных соревнованиях.**

Выплаты устанавливаются в % к должностному окладу работника и носят разовый характер, за одного из спортсменов и за одно призовое место (1,2,3) занятое в течение одного календарного года, вне зависимости от кол-ва спортсменов и занятых призовых мест, не зависят от количества занятых призовых мест.

В командных видах спорта тренерам выплачиваются премии за занятые командные места (1,2,3). В течение календарного года один только раз и в зависимости от ранга соревнований и уровня.

Уровень соревнований	Занятое место	Размер норматива стимулирующей выплаты в % от ставки (оклада) тренера-преподавателя за подготовку одного высококвалифицированного спортсмена	Размер норматива стимулирующей выплаты в % от ставки (оклада) работникам
Зональные соревнования: Чемпионат и первенство ДВФО; Кубок ДВФО; Спартакиады учащихся; региональные турниры	1 - место 2-3 место	до 40% до 30%	5%
Краевые соревнования: Чемпионат и первенство Приморского края; Кубок Приморского края, Спартакиады учащихся; краевые турниры (открытые первенства городов Приморского края).	1 - место 2-3 место	до 30% до 20%	3%
Городские соревнования: Чемпионат и первенство города Находки; Кубок города Находки; Спартакиада учащихся;	1- место 2-3 место	до 20% до 10%	2%

• **Выплаты за качество спортивной подготовки** (в % от должностного оклада, ставки заработной платы работника в подготовке одного спортсмена):

- 1 спортивный разряд – 10%;
- КМС – 20%;
- МС – 50%;

Выплата за проведение и организацию спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий

Тренерам-преподавателям за организацию и проведение соревнований

- а) Чемпионаты, первенства ДВФО – до 30%;
- б) Чемпионаты, первенства Приморского края, региональные турниры ДВФО- до 20%;
- в) Чемпионаты, первенства г.Находка, краевые турниры (открытые первенства городов Приморского края) до 10%

2.4. 2. Стимулирующие выплаты устанавливаются за **качество выполняемых работ** работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками и медалями. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ (в % от должностного оклада, ставки заработной платы работника) устанавливаются в следующих размерах:

5% – педагогическим работникам учреждения, имеющим почетное звание «Отличник физической культуры и спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер

по шахматам (шашкам)», при условии, что почетное звание соответствует профилю педагогической деятельности.

10% – педагогическим работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный врач», при условии, что почетное звание соответствует профилю педагогической деятельности.

Персональная надбавка (стимулирующая выплата за качество выполняемых работ) за почетное звание устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий персональная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору работника.

2.4.3. Стимулирующая **выплата (надбавка) за выслугу лет** устанавливается в процентном отношении к окладу работника при стаже работы в муниципальных учреждениях администрации Находкинского городского округа и муниципальных учреждениях, расположенных на территории Приморского края, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10% должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 25% должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30% должностного оклада;

Стимулирующая выплата за выслугу лет рассчитывается от должностного оклада по основной должности (основному месту работы) работника.

2.4.4. **Иные премиальные выплаты.**

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, а также отдельным работникам.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные силы, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, увольнением по сокращению численного состава или штата, предоставлении отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и другим уважительным причинам, выплата премий производится за фактически отработанное время.

Конкретные пределы премий максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников или в абсолютном значении.

Размер премии определяется приказом руководителя, который издается на основании решения премиальной комиссии.

Показатели премирования.

Работники Учреждения премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-тренировочного процесса;
- разработку авторских программ;
- за дополнительную нагрузку, напряженность и интенсивность;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественную подготовку проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (лагерная компания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка Учреждения к новому учебному году и т.д.).

Также, стимулирующие выплаты работы устанавливаются:

- тренерам-преподавателям – молодым специалистам, работающим в спортивной школе непосредственно после окончания высшего учебного заведения с учебной нагрузкой не менее трех групп начальной подготовки – на 50% на протяжении первых трех календарных лет работы;

- тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов – на 20%

Учебно-вспомогательный персонал премируется за :

- за качественное ведение документации;
- за эффективный контроль по соблюдению трудовой дисциплины и правил трудового распорядка в организации;
- за своевременное ведение отчетной документации;

Медицинский персонал премируется за:

- личный вклад в обеспечение учебно-тренировочного процесса;
- своевременное выполнение работ медико-восстановительным и лечебным мероприятиям в период учебно-тренировочного и соревновательного процессов учащихся;
- за качественный контроль мест проведения учебно-тренировочных занятий и соревнований в соответствии санитарно-гигиеническими нормами;
- внедрение в практику современных и инновационных медицинских технологий для повышения уровня общефизической и специальной подготовки спортсменов;
- за выполнение особо важных и срочных работ;

Обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования, инвентаря, рабочего места;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-тренировочного процесса;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности.

Заместители директора, другой административный персонал, премируются кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- эффективный контроль учебно-тренировочного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

Руководитель премируется решением и приказом Учредителя в соответствии с положением о премировании.

2.5. Премияльные выплаты могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- при невыполнении возложенных обязанностей;
- при ухудшении качества работы;
- при нарушении правил внутреннего распорядка;
- нарушение правил противопожарной безопасности ;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности на занятиях;
- за низкое качество учебно-тренировочной работы, нарушение педагогической этики;
- пассивность в участии жизнедеятельности школы и общественных мероприятиях внутри Учреждения;
- наличия ошибок в ведении документации и несвоевременная сдача отчетности.

Решение о снижении размера премиальных выплат, а также их отменен принимается администрацией Учреждения при согласовании с комиссией по материальному стимулированию и оформляется приказом руководителя Учреждения.

3. Порядок решения спорных и конфликтных ситуаций

3.1. В случае возникновения конфликтных ситуаций, связанных со стимулирующей выплатой, работник имеет право обратиться с заявлением на имя председателя комиссии по материальному стимулированию.

3.2. Комиссия должна принимать решения в течение 14 дней со дня подачи заявления и является окончательным.