

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО- ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СП ВЕРХНИЙ АКБАШ»
ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

«СОГЛАСОВАНО»
на общем собрании трудового коллектива
№ 1 от «05» сентября 2017г.



ТВЕРЖДАЮ
Директор ДЮСШ
С.П. Верхний Акбаш
Д.В. Т...
09.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СП ВЕРХНИЙ АКБАШ»
ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее – Положение) регулирует порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее - учреждения).

Положение носит обязательный характер для муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта, учредителем которых является местная администрация Терского муниципального района КБР.

На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета Терекского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики и иных источников, который включает размеры минимальных окладов (ставок) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающих коэффициентов к окладам (ставкам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и локальным нормативным актом по оплате труда работников, принятом в учреждении с учетом мнения профсоюзного органа или иного органа представляющего интересы работников.

Условия оплаты труда, включая размеры минимального должностного оклада работника, повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

4. Размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат стимулирующего характера определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терекского муниципального района КБР», в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителем учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

6. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в соответствии с Порядком и критериями отнесения муниципальных казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей, которые разрабатываются и утверждаются приказом МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терекского муниципального района КБР».

Критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей могут быть:

- оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;
- укомплектованность штатных должностей;
- количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;
- доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;
- основной вид деятельности подведомственного учреждения.

Может быть также установлен коэффициент масштаба - объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность работы учреждения и т.д.

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

- личный профессиональный вклад руководителя в обеспечении эффективности и результативности деятельности учреждения;

качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
 способность руководителя работать с подчиненными;
 умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером добросовестного и серьезного отношения к делу.

6. МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терекского муниципального района КБР», в ведении которого находятся учреждения, устанавливает примерные перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, указанному в приложении N 1 к настоящему Положению.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в сферах спорта, включая обслуживание зданий и оборудования.

В фонде оплаты труда работников учреждений доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала не должна превышать 10 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

7. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Терекского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики по профессиональным квалификационным группам

8. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих

8.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
I квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор;	2756 - 2968

	кастелянша; кладовщик; оператор автоматической газовой защиты; рабочий по уходу за животными; рабочий по благоустройству населенных пунктов; садовник; сестра-хозяйка; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; конюх, истопник; ремонтник плоскостных спортивных сооружений	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2841 - 3021

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" - до 1,0.

8.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2947 - 3180
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3032 - 3286
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3180 - 3445
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо	3445 - 3710

ответственные работы)

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - до 1.1.

9. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников спорта

9.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта **первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	2809
2 квалификационный уровень	спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий	2968

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников спорта первого уровня" - до 1.3.

9.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта **второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	4655
2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	4845
3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	5025

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников спорта второго уровня" - до 1.5.

9.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта **третьего уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	специалист спортивной сборной команды Кабардино-Балкарской Республики (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Кабардино-Балкарской Республики	5175
2 квалификационный уровень	старший тренер спортивной сборной команды Кабардино-Балкарской Республики	5285

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников спорта третьего уровня" - до 1,5.

9.4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта **четвертого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
	главный тренер спортивной сборной команды Кабардино-Балкарской Республики (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта)	5385

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников спорта четвертого уровня" - до 1,5.

10. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

10.1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	дежурный по залу; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик	2968 - 3180
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное	3286 - 3392

	должностное наименование "старший"	
--	------------------------------------	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня" - до 1,1.

10.2. Профессиональная квалификационная группа
 "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя; техник; техник-программист; техник по инструменту; техник-технолог	3392 - 3604
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3657 - 3816
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3869 - 4028
4 квалификационный уровень	механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4081 - 4240

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" - до 1,2.

10.3. Профессиональная квалификационная группа
 "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженеры-специалисты;	3604 - 3816

	инженер по подготовке кадров: инженер-программист (программист); инженер-технолог; инженер по ремонту; инженер-энергетик (энергетик); инженер-электроник (электроник); психолог; сурдопереводчик; специалист по кадрам; физиолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрист-консульт	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3869 - 4028
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4081 - 4293
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4346 - 4558
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	4611 - 4876

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 1,3.

10.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела; начальник отдела контроля качества	4505 - 5353
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6466 - 6890

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" - до 1,4.

11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских работников

11.1. Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	санитарка	2756

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Медицинский фармацевтический персонал первого уровня" - до 1,0.

11.2. Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии; медицинский дезинфектор; медицинский статистик; медицинский регистратор	3169
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	3307
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник	3445
4 квалификационный уровень	фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; фельдшер-лаборант	3583
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	3721

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Средний медицинский фармацевтический персонал" - до 1,1.

11.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	4272

4 квалификационный уровень	старший врач	4823
----------------------------	--------------	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Врачи и провизоры" 1.2.

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

12.1. Профессиональная квалификационная группа
"Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор-методист по лечебной физкультуре	3922

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" - до 1,0.

III. Порядок установления повышающих коэффициентов

13. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук", водительской классности";

повышающий коэффициент специфики работы.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты также будут применяться при поэтапного повышения средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования детей до размеров средней заработной платы и в соответствии с определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мерах по реализации государственной социальной политики", в пределах выделяемых средств на указанные цели.

14. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Для педагогических работников, у которых предусмотрено начисление заработной платы исходя из количества занимающихся спортсменов, применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 30%.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

16. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях физической культуры и спорта.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Установление повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы в учреждениях спорта производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

17. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и медицинским работникам с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу педагогических работников за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,37;

при наличии первой квалификационной категории - 0,28;

при наличии второй квалификационной категории - 0,18.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу медицинских работников за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Работникам, которым присвоена ученая степень, может быть установлен повышающий коэффициент в размере:

за звание "кандидат наук" - 0,10;

за звание "доктор наук" - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности, по которой присвоена ученая степень.

Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу "за классность".

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу

водителям "за классность":

водителям 1 класса - 0,25;

водителям 2 класса - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени, за "классность" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Месячная заработная плата тренеров-преподавателей по спорту нечислится исходя из количества занимающихся спортсменами по установленным нормативам в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре нечислится исходя из количества занимающихся по установленным нормативам в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе - согласно дате приказа по учреждению;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа об этом (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени "доктор наук" вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени "кандидат наук" вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук).

18. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы учитывает особенности деятельности учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, в том числе специализированных отделений внутри учреждения.

Коэффициент специфики работы для специализированных по олимпийским видам спорта отделений учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, рекомендуется устанавливать в размере 0,15 к должностному окладу тренерского состава, имеющих непосредственное отношение к организации работы указанного специализированного отделения (отделений). При этом для тренеров, тренеров-преподавателей учитывается фактический объем тренерской (педагогической - тренеров-преподавателей) нагрузки.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за специализацию определяется путем умножения минимального оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за специализацию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Выплаты компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

20. В учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:
 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

22. Для работников учреждений, осуществляющих непосредственное руководство и работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами устанавливается надбавка за особые условия труда в размере 20 процентов к должностным окладам.

23. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

24. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

25. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение объема обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым

договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессии (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленным законодательством минимальным размером оплаты труда.

26. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 05 часов следующего дня.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

27. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

28. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

29. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть выше предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

30. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективных договорах учреждений физической культуры и спорта Терского муниципального района КБР.

V. Выплаты стимулирующего характера

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта с целью стимулировать

работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу. К ним относятся:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных в учреждении на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, определенные исходя из целей и задач, стоящих перед учреждением, разрабатываются и утверждаются локальными нормативными актами.

Основными критериями установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ являются:

а) для работников всех учреждений:

соблюдение служебного распорядка учреждения;

исполнение работниками своих обязанностей в соответствии с утвержденными должностными регламентами;

успешное и добросовестное исполнение работником его должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний со стороны руководителей);

соблюдение техники безопасности во время проведения тренировочных занятий и спортивно-массовых мероприятий;

способность сотрудников вносить на рассмотрение предложения по улучшению и повышению эффективности работы учреждений в целом, а также отдельных структурных подразделений;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки и сдачи отчетности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

б) для работников учреждений, осуществляющих спортивную подготовку:

- увеличение количества обучающихся за отчетный период в учреждении (наполняемость групп);
 - ведение и учет тренерами-преподавателями и инструкторами-методистами необходимой документации (журнал учета групповых занятий, годовой план-график, наличие медицинских справок в группах начальной подготовки);
 - наличие медицинских осмотров у занимающихся);
 - наличие в группах детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, находящихся в социально опасном положении);
 - внесение предложений руководству по улучшению и совершенствованию учебно-тренировочного процесса;
 - отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей учащихся;
 - снижение травматичности при проведении учебно-тренировочных занятий;
 - систематическое повышение уровня квалификации работников учреждения;
 - осуществление работы по организации воспитательного процесса и формированию нравственного поведения учащихся (наличие у тренеров-преподавателей плана воспитательной работы);
 - обеспечение участия в соревнованиях своих воспитанников;
 - количество спортсменов, занявших призовые места на соревнованиях;
 - наличие у тренера-преподавателя воспитанника, добившегося высоких достижений в спорте;
- в) для работников спортивных объектов:
- создание условий для организации и проведения учебно-тренировочных занятий;
 - поддержание чистоты и порядка на спортивных объектах;
 - часть и качество проведения спортивно-массовых мероприятий;
 - отсутствие жалоб и нареканий при выполнении работ и оказании услуг населению во время проведения мероприятий и соревнований.
- При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе учитываются:

- интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения спортивно-массовых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех подразделений учреждения.

При достижении высоких результатов спортсменами для тренеров-преподавателей по спорту устанавливается повышенный норматив оплаты труда согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

За обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса административному персоналу - до 10 процентов от оклада за каждый результат согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

Под высококачественным тренировочным процессом понимается подготовка спортсменов, показавших высокие спортивные достижения и результаты на соревнованиях.

Надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается по высшему критерию и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года на основании выписки из протокола

соревнований: руководителю - по решению МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терского муниципального района КБР», специалистам - на основании приказа руководителя учреждения.

Если в период действия установленных надбавок руководителю и специалистам спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавок соответственно увеличивается, устанавливается новое исчисление срока их действия.

Если по истечении срока действия установленных надбавок спортсмен не покажет указанного в приложении N 3 к настоящему Положению результата, выплата надбавки не производится.

В случае отсутствия утвержденных федеральным органом управления физической культурой и спортом и Олимпийским комитетом России списков сборных команд России по игровым видам спорта (основного, стажеров, резервного) при определении размера надбавки применяется уровень соревнований.

Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера стимулирующей надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

33. В муниципальных казенных учреждениях предусмотрены премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда за установленный период.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачивается работникам спорта в пределах фонда оплаты труда, формируемом за счет всех источников финансирования, по согласованию с выборным профсоюзным органом, а условия и порядок выплаты премий фиксируется в коллективном договоре. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VI. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

34. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовых формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения". Порядок установления размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Приложением N5 настоящего положения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

35. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. Показатели и порядок отнесения муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта к группам по оплате труда утверждаются приказом МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терского муниципального района КБР».

37. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терского муниципального района КБР» по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения органами местного самоуправления должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения, работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Порядок и критерии отнесения муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются ведомственными актами МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терского муниципального района КБР».

38. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

39. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям и главным бухгалтерам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и с настоящим Положением.

40. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом III настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера.

VII. Формирование фонда оплаты труда

41. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

42. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

43. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждений и штатов в сфере спорта республики может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

44. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается его руководителем по согласованию с МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терского муниципального района КБР».

45. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

46. В штаты учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ИКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терского муниципального района КБР», в ведении которого находятся учреждения, устанавливает перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в социальной сфере, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

47. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

и работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

48. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Нормальная продолжительность рабочего времени медицинских работников не должна превышать 39 часов в неделю.


49. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного органа или иного органа, представляющего интересы работников, и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом МКУ «Отдел ФК и С местной администрации Терского муниципального района КБР» на основании письменного заявления руководителя учреждения.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО- ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СП ВЕРХНИЙ АКБАШ»
ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО- БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ДЮСШ


А.В.Гидов
«05» сентября 2017г.



ТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ ДО ДЮСШ

Алиев Веритин Акбаш

Д.В.Тумов

«05» сентября 2017 ..

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа с.п. Верхний Акбаш» Терского муниципального района Кабардино- Балкарской Республики

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением главы местной администрации Терского муниципального района КБР от «31» августа 2017г № 233-п.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера (далее выплаты) работникам учреждения на основании деятельности каждого работника за отчетный период в соответствии с установленными показателями. Показатели эффективности каждого работника устанавливаются руководителем учреждения.

1.3. В настоящем Положении под выплатой стимулирующего характера понимается выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя оклад (должностной оклад), тарифные ставки, выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативно-правовыми актами, Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа с.п. Верхний Акбаш» Терского муниципального района КБР.

1.4. Выплаты стимулирующего характера :

- за профессиональное мастерство;
- за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- молодым специалистам;
- за почетные звания, государственные награды, знаки отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты в виде премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и срочных работ.

1.5. Выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц. Выплаты учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных соответствующим законодательством.

II. Выплаты стимулирующего характера

В заработную плату работников образовательного учреждения входят выплаты стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением.

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников, работающих в образовательных учреждениях.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

2.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

Условия для назначения стимулирующих выплат:

- отсутствие случаев травматизма обучающихся и воспитанников ДЮСШ в учебно-тренировочных занятиях, соревнованиях и период активного отдыха и восстановления, во время которого ответственность за здоровье и жизнь обучающихся и воспитанников ДЮСШ была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются до 100% ставки.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года.

2.3.3. Отдельным категориям работников образовательных учреждений устанавливаются следующие доплаты:

2.3.3.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного в Кабардино – Балкарской Республике для трудоспособного населения, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума, в размере разницы между месячной заработной платой и величиной прожиточного минимума.

2.3.3.3. Доплата молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении, устанавливается в размере 20 % ставки.

Для целей настоящего постановления молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в образовательное учреждение по должности, относящейся к:

ПКП "Должности педагогических работников".

2.3.4. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ работников образовательных учреждений производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

2.3.4.1. Премия назначается приказом директора ДЮСШ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за одноразовую качественную, успешную работу или задание, за:

- качественную подготовку и проведение внутришкольных, районных, областных и всероссийских соревнований;
- качественную подготовку участников и команд к различным соревнованиям;
- высокие достижения в труде или спортивные достижения воспитанников;
- качественное выполнение заданий не входящих в круг основных обязанностей;
- успешное выполнение видов работ и добросовестное отношение к должностным обязанностям.

2.3.4.2. Примерные критерии стимулирования работников школы.
Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заместителя директора:

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты
За высокие результаты педагогической и хозяйственной работ		
Высокий уровень методической работы	Организация и проведение методических мероприятий на уровне учреждения, города, участие тренеров-преподавателей в методических мероприятиях муниципального, областного и федерального уровней; уровень владения педагогами современными технологиями обучения.	до 100%
Участие в инновационной работе	Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	до 100%
Высокий уровень организации работы с родителями	Обеспечение взаимодействия, включение родителей в образовательный процесс в МОУ ДОД «ДЮСШ СП В-Акбаш»	до 100%
Обеспечение роста квалификации педагогических работников	Успешная организация итоговой аттестации.	до 100%
Эффективность управленческой деятельности	Качественное ведение документации, проверка журналов, своевременное предоставление отчетов, планов; организация и проведение мониторинга в МКУ ДО «ДЮСШ СП В-Акбаш»; создание благоприятного психологического климата в МКУ ДО «ДЮСШ СП В-Акбаш».	до 100%

Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу тренера-преподавателя:

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты
За высокие результаты педагогической работы		
Сохранение контингента воспитанников	Средняя посещаемость в течение месяца 80% детей, указанных в списках групп, а также привлечение в группы детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом.	до 100%
Количество	Справки, журналы учета педагога	до 100%

привлеченных в кружки учреждения детей «группы риска»	дополнительного образования	
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение открытых занятий и других мероприятий, выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах, наличие публикаций, наставничество и т.п.	до 100%
Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе; участие в инновационной и экспериментальной работе.	до 100%
Проведение праздников с привлечением родителей и других тренеров-преподавателей	Отношение количества учащихся и родителей, с которыми проведена внеклассная работа (групповая и индивидуальная), к численности учащихся.	до 100%
Результативность участия в спортивных соревнованиях	За подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	до 100%
Эффективность деятельности	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, планов, журналов; организация и проведение диагностики уровня усвоения программного материала детьми, а также достижение ими результатов, в виде завоеванных мест на различных соревнованиях; создание благоприятного психологического климата в группе; участие в мероприятиях, повышающих статус спортивной школы, отсутствие замечаний.	до 100%
Напряженность в работе.	Выезд на соревнования в зависимости от удаленности места проведения соревнования и сроков проведения.	до 100 %

Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу уборщика служебных помещений.

Основание для выплат стимулирующего	Размер выплаты
-------------------------------------	----------------

характера	
Ежедневная, качественная генеральная уборка	до 100%
Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.	до 100%
Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	до 100%
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований.	до 100%
Качественное проведение работ при подготовке учреждения к учебному году	до 100%

Критерии установления ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу сторожа, рабочего.

Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты
Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря. Обеспечение сохранности школьного имущества в случае посягательства на него.	до 100%
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, требований охраны труда.	до 100%
Контроль за состоянием помещения, своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации	до 100%

2.3.5. К поощрительным выплатам относятся:

- выплаты в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60-летие) трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию. Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителям образовательных учреждений устанавливаются отделом Физической культуры и спорта местной администрации Терского муниципального района КБР.

IV. Выплаты материальной помощи.

3.1. Единовременная материальная помощь педагогическим работникам школы выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребёнка.

3.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения;

3.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю ДЮСШ отдела Физической культуры и спорта местной администрации Терского муниципального района КБР.

4. Единовременное премирование.

Премия – дополнительная разовая часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ДЮСШ в целом или какой-либо его группой.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.1. В число премируемых работников входят:

- Педагогические работники;
- Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал;
- Административно-управленческий персонал.

4.2. В ДЮСШ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДЮСШ.

4.3. Порядок премирования осуществляется за фактически отработанное время и конкретные показатели. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в процентном соотношении или в натуральном денежном выражении, но не может превышать более 100% от оклада работника.

4.4. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.5. Премия не выплачивается работникам, получившим за отчетный период дисциплинарное взыскание.

4.6. Разовые выплаты устанавливаются с учетом районных коэффициентов в соответствующем порядке на основании критериев оценки деятельности работников исходя из занимаемых должностей и устанавливаются по результатам за конкретный месяц. Приложение № 6.

4.7. Разовые выплаты – премирование работников ДЮСШ устанавливаются:

К юбилейным датам сотрудников Учреждения (начиная с 50 лет, каждые 5 лет);

К профессиональному празднику (День Физкультурника, День Учителя);

К праздничным датам (День Защитника Отечества (мужчины), Международный Женский День (женщины));

- при награждении Почетной грамотой администрации МКУ ДО «ДЮСШ с/п. Верхний Акбаш».

- при поощрении администрацией в виде благодарности.

4.8. Премии выплачиваются работникам, по приказу руководителя учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда.

5. Премирование по итогам работы за год.

5.1. Общие положения

5.1.1. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия выплаты премии по итогам работы за год.

5.1.2. Премия по итогам работы за год полагается сотрудникам организации, работающим по трудовым договорам и находящимся в списочном составе предприятия на 31 декабря года, за который выплачивается премия.

5.1.3. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерского, статистической отчетности и оперативного учета, а также учета фактически отработанного времени.

5.2. Условия начисления премии

5.2.1. Премия начисляется сотрудникам, которые полностью отработали в организации отчетный календарный год. Сотрудникам, не отработавшим целого календарного года, премия начисляется пропорционально отработанному времени.

5.2.3. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием премирования является личное участие в выполнении производственных задач Учреждения. А для работников административного аппарата и тренерского состава - выполнение плана по реализации муниципального задания за календарный год.