

ПРИНЯТО

на заседании трудового коллектива
протокол от «09» января 2024 г. №1

УТВЕРЖДЕНО

МБУ ДО СШ ст. Брюховецкой
от «09» января 2024 г. №5

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении доплат и надбавок работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
спортивная школа станицы Брюховецкой муниципального образования
Брюховецкий район**

1. Общие положения

Положение об установлении доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного учреждения спортивной школы станицы Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – учреждение) разработано на основании положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Брюховецкий район (далее – Положение).

Работникам учреждения устанавливаются:

- выплаты стимулирующего характера,
- выплаты компенсационного характера,
- премирование и поощрительные выплаты разового характера.

1.1. Надбавки и доплаты к должностным окладам работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.2. Размеры выплат доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

1.3. Размеры доплат и надбавок устанавливаются в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) работника, либо в денежном выражении.

1.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения функций учреждения, направляемых финансовыми органами на эти цели. Учреждение имеет право направлять на выплату доплат и надбавок финансовые средства от поступлений платных услуг, оказываемых Учреждением, а также внебюджетных и спонсорских благотворительных средств Учреждения.

1.6. В случае уменьшения бюджетных средств работодатель имеет право снимать доплаты и надбавки по согласованию с профсоюзным комитетом в рамках действующего законодательства.

1.7. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на тренировочный год); временными (на полугодие, квартал, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.8. С 1-го числа каждого месяца возможен пересмотр доплат (понижение или повышение) по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.

1.9. Доплаты и надбавки устанавливаются всем категориям работников учреждения: административному, педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

1.10. Работники лишаются надбавок и доплат на месяц и более за:

- неоднократное и грубое нарушение инструкций по охране жизни и здоровья спортсменов;
- обоснованные жалобы родителей;
- неквалифицированное выполнение требований к тренировочному и воспитательному процессу;
- низкую исполнительскую дисциплину;
- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременное исполнение приказов, распоряжений;
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей;
- за несоблюдение сохранности имущества и здания спортивной школы.

2. Порядок установления надбавок стимулирующего характера

2.1. При формировании оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего

календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем учреждения (приложение № 2 к Положению).

Работникам, не включенным в приложение № 2 к Положению, рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно.

2.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях реализующих, образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области физической культуры и спорта и образования:

при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при стаже работы (выслуге лет) от 3 лет до 5 лет - до 0,10;

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

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

при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет - до 0,25;

при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет - до 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.1.3. Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

до 0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

до 0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий

«Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

до 0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

до 0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

до 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

до 0,15 - при наличии спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта». Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

до 0,10- при наличии второй квалификационной категории (соответствии занимаемой должности).

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, как в процентах, так и в абсолютном размере с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

– за высокую результативность и эффективность выполняемой работы до 30%;

- за систематическую подготовку и проведение на высоком уровне внутришкольных мероприятий – до 20%, муниципальных – до 30%, краевых – до 40%;

- за качественную организацию учебно-тренировочного процесса – до 30%;

- за высокое профессиональное мастерство – до 70%;

- за качественную, систематическую издательскую и оформительскую деятельность – до 50%;

- за своевременную и качественную подготовку к аттестации работников, лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы учреждения – до 50%;

- за своевременную и качественную подготовку учреждения и структурных подразделений к новому учебному году, летнему сезону и работе в зимних условиях – до 75%;

- за увеличение объема работ по основной должности, связанное с изменением контингента сотрудников и обучающихся, а также с изменением функциональных обязанностей основной должности – до 30%;

- за ведение инновационной, научно-экспериментальной работы – до 25%;

- за ведение и оформление организационно-распорядительных документов (протоколы, расписание, тарификация и др.) не входящие в должностные обязанности – до 30%;

- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей – до 100%;

- за высокие показатели результативности до 100%;

- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки до 30%;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) до 100%;

- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы до 75%.

2.3.2. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды муниципального образования Брюховецкий район в официальных краевых, межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях.

2.3.3. Другие виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа представительного органа работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

2.3.5. Отдельным категориям работников учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края и (или) главы муниципального образования Брюховецкий район.

3. Порядок установления выплат и доплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (тренерской работе).

3.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:

3.2.1. выплаты работникам, занятых на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

3.2.2. выплаты специалистам за работу в сельской местности;

3.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– за совмещение профессий (должностей);

– за расширение зон обслуживания;

– за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– за специфику работы;

– за работу в ночное время;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

– при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– при выполнении работ различной квалификации;

– за сверхурочную работу.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Выплата за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда устанавливается:

за уборку общественных туалетов – до 12%

за продолжительную работу за компьютером – до 10%

за работу с множительной техникой – до 20%.

3.4. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере до 25%.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За внутреннее совместительство:

- по учебно-тренировочной деятельности – до 80%;
- в связи с производственной необходимостью – до 100%.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.11. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается выплата в размере 20 % к должностному окладу.

за разъездной характер работы - до 100%;

за работу, связанную с несением юридической ответственности за детей в течение всех суток пребывания с детьми в лагерях, поездках, походах и так далее - до 100%;

за работу повышенной юридической и материальной ответственности - до 40%.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам и памятным дням;

к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 3.3.2. настоящего пункта.

4.1.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на районных, краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнением работником учреждения своих

должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При увольнении работника учреждения по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

4.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере:

пяти базовых должностных окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех базовых должностных окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

4.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

4.1.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику учреждения единовременно.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

4.1.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной

нетрудоспособности и другого.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.