

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУ МГО «МСОК «Центр»
В.В.Макарцев
2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных
выплат работников Муниципального автономного учреждения
Мысковского городского округа
«Молодежный спортивно-оздоровительный комплекс «Центр»

Мыски
2024 г.

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о

полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам МАУ МГО «МСОК «Центр», получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

2.2. Работникам учреждения, устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов части должностного оклада за час работы работника. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполненных работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Установление конкретных размеров выплат стимулирующего характера:

- для директора учреждения выплата стимулирующего характера, осуществляется приказом начальника Управления;
- для остальных работников, подчиненных непосредственно директору МАУ МГО «МСОК «Центр», осуществляется приказом директора учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» в течении года.

3.2. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям и специалистам.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- высокая производительность труда работника, проявление инициативы и творческого подхода к выполняемой работе;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- высокая интенсивность и напряженность труда при предъявлении особых требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- определенный выход за рамки должностных обязанностей.

3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается тренерам-преподавателям:

- за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- за наличие Почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
- за наличие знака «Отличник физической культуры и спорта»;
- за наличие знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

3.3.1. Руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, тренерам-преподавателям за участие в подготовке спортсмена высокого класса, вошедшего в состав сборной России и занявшего 1-6 место на соревнованиях, устанавливается выплата за участие в подготовке спортсмена высокого класса.

Выплата устанавливается указанным работникам при наличии в составе занимающихся (обучающихся) спортсменов высокого класса, показавших высокий спортивный результат в данном учреждении при условии непосредственного участия этих работников в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя: методическое и организационное обеспечение учебно-тренировочных занятий и соревновательной деятельности; медико-биологическое обеспечение; обеспечение рационального питания; транспортное обеспечение; финансовое и материально-техническое обеспечение.

Решение об установлении выплаты принимается директором МАУ МГО «МСОК «Центр» в соответствии с нормами действующего трудового законодательства на основании занятого спортсменом места в соответствии с протоколом соревнований.

Размер выплаты определяется путем суммирования по учреждению размеров выплат за каждого занимающегося (обучающегося), показавшего высокий спортивный результат:

Уровень соревнований		Размер выплаты в процентах к должностному окладу руководителям, специалистам, служащим; тренерам - преподавателям		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.:				
1.1. Олимпийские игры	1-6	10	8	x
1.2. Чемпионаты Европы, мира	1-3			
1.3. Чемпионат Европы, мира	4-6			
1.4. Кубок мира	1-6			
1.5. Кубок Европы, чемпионат России	1-3	10	8	x
1.6. Кубок России (сумма этапов или финал)	1-3			
1.7. Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	5	4	x
1.8. Чемпионат России	4			
1.9. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	1 1-6			
1.10. Первенство Европы, мира				
1.11. Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
1.12. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)				
	1-3			
1.13. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	2-3	3	2	x
1.14. Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся	1-3			
1.15. Всероссийская универсиада	1-3			
1.16. Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3			
2. Соревнования в командных игровых видах спорта:			x	8
2.1. Олимпийские игры	1-6	x		
2.2. Чемпионат Европы, мира	1-3			
2.3. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:				
Основной сборной		x	x	5
Молодежной сборной		x	x	3
Юношеской сборной		x	x	1

Примечание:

1. Размер выплаты устанавливается по наивысшему результату на основании выписки из протокола соревнований и действует со дня, когда спортсмен показал результат в течение двенадцати месяцев, а в пунктах 1.1, 1.2, 1.3, 1.7 таблицы до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня.

2. Если в период действия выплаты по учреждению руководителям, специалистам, тренерам-

преподавателям спортсменов улучшил спортивный результат, размер выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока их действия.

3. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

3.3.2. В случае передачи обучающегося, занимающегося спортсмена высокого класса в УОР (училище олимпийского резерва) учреждение вправе устанавливать тренеру-преподавателю, подготовившему указанного спортсмена, выплаты стимулирующего характера сроком до 2-х лет по согласованию с Управлением в пределах, выделенных данному учреждению ассигнований:

Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты за подготовку спортсмена высокого класса, проценты		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1. Личные соревнования, включая эстафеты, группы, пары, экипажи и т.п.:				
1.1.Олимпийские игры	1-6	до 150	до 115	х
1.2.Чемпионаты Европы, мира	1-3			
1.3.Чемпионат Европы, мира	4-6			
1.4.Кубок мира	1-6	до 100	до 75	х
1.5.Кубок Европы, чемпионат России	1-3			
1.6.Кубок России (сумма этапов или финал)	1-3			
1.7.Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	до 75	до 60	х
1.8.Чемпионат России	4			
1.9.Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	1			
1.10.Первенство Европы, мира	1-6			
1.11.Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
1.12. Официальные международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3			
1.13. Первенство России (юниоры, молодежь), финал Спартакиады молодежи	2-3	до 50	до 40	х
1.14.Первенство России (старшие юноши), финал Спартакиады учащихся	1-3			
1.15. Всероссийская универсиада				
1.16.Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы, молодежь)	1-3			
2. Соревнования в командных игровых видах спорта:		х	х	до 75
2.1.Олимпийские игры	1-6			
2.2.Чемпионат Европы, мира	1-3			

2.3.Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:			
Основной сборной	x	x	до 50
Молодежной сборной	x	x	до 40
Юношеской сборной	x	x	до 30

Примечание:

1. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса.

К числу работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, относятся заместитель директора, инструкторы-методисты (включая старшего), тренеры-преподаватели (включая старшего), тренер-преподаватель по смежным видам спорта (ОФП, легкая атлетика), медицинский работник.

Решение об установлении выплаты принимается директором МАУ МГО «МСОК «Центр» на основании занятого спортсменом места в соответствии с протоколом соревнований.

Размер выплаты определяется путем суммирования по учреждению размеров выплат за каждого занимающегося (обучающегося), показавшего высокий спортивный результат.

3.4. Работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» дифференцировано в зависимости от общего стажа работы дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее — выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

Руководители и специалисты:

При стаже работы	Размер надбавки
от 1 до 5 лет	-10
от 5 до 10 лет	-15
от 10 до 15 лет	-20
от 15 лет и выше	-30

Рабочие:

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

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

а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, учреждениях дополнительного образования (ДЮКФП, спортшколы системы образования, спортивные клубы) - для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений физической культуры и спорта, муниципальных бюджетных учреждений спорта, туризма и молодежной политики;

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

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

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

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

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

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

В случае если работник МАУ МГО «МСОК «Центр» не полностью отработал месяц либо количество часов педагогической нагрузки педагогических работников меньше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической нагрузки).

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата за выслугу лет исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, умноженного на данный норматив оплаты труда.

В случае если количество часов педагогической нагрузки педагогических работников больше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, выплата

за выслугу лет начисляется на установленный тренеру-преподавателю должностной оклад.

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора МАУ МГО «МСОК «Центр» , принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом директора МАУ МГО «МСОК «Центр» .

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться за качество выполняемых работ обслуживающему персоналу (рабочим):

- за хорошее качество выполняемых работ;
- за качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- за выполнение особо важных работ на период их проведения.

3.6. Работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» могут устанавливаться выплаты к должностному окладу за наличие Почетного знака «За заслуги в

развитии физической культуры и спорта», знака «Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере 20 процентов.

3.7. В целях поощрения работников МАУ МГО «МСОК «Центр» за выполненную работу могут устанавливаться премиальные выплаты, а также иные поощрительные и разовые выплаты.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Премии за выполнение особо важных и срочных работ могут выплачиваться работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

При этом наименование премии и условия ее назначения отражены в Положении о премировании.

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам МАУ МГО «МСОК «Центр» в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику, материальной помощи.

Порядок, размеры, условия и основания назначения поощрительных и разовых выплат определены в Положении о премировании.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться на определенный период времени (месяц, квартал, год) или на больший период.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до

2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается начальником Управления персонально в отношении конкретного работника:

- для директора учреждения, ведущих специалистов, специалистов, специалиста по кадрам, находящихся в непосредственном подчинении начальника Управления.

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

На персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы производится начисление районного коэффициента.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Выплаты стимулирующего характера, установленные работникам в начале года, могут быть уменьшены или отменены в связи с:

- истечением срока, на который была установлена выплата;
- отсутствием или недостатком средств в фонде оплаты труда;
- изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- ухудшением качества работы;
- невыполнением должностных обязанностей.

Решение об уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера:

- для директора учреждения, ведущих специалистов, специалиста по кадрам, специалистов, подчиненных непосредственно начальнику Управления, принимает начальник Управления;
- для остальных работников, подчиненных непосредственно директору Учреждения, принимает директор учреждения.

Основанием для уменьшения или отмены выплат стимулирующего характера является:

- для работников, подчиненных непосредственно начальнику Управления, приказ начальника Управления;
- для остальных работников, подчиненных непосредственно директору Учреждения, приказ директора учреждения.

Об уменьшении либо отмене выплат стимулирующего характера работники предупреждаются в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации.

6. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение может быть дополнено или изменено. Срок действия Положения не ограничен.

