

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников

МАУ «СПОР №11» г. Улан-Удэ

 Н.В. Кантупузов

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора

МАУ «СПОР №11» г. Улан-Удэ

 М.В. Карпова

«01» апреля 2019 г.

«01» апреля 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА №11» г. Улан-Удэ**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение распространяется на работников муниципального автономного учреждения «Спортивной школы олимпийского резерва №11» г. Улан-Удэ (далее - учреждение).

1.2 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества тренировочного процесса, спортивного мастерства занимающихся и регулирует использование стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие моральные и материальные поощрения работников:

- Объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- Награждение Почетной грамотой Учреждения;
- Представление к награждению Почетной грамотой Министерства спорта Республики Бурятия, Почетной грамотой мэра г. Улан-Удэ, Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации; Представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник физической культуры Российской Федерации»;
- Представление к присвоению почетного звания «Заслуженный тренер Российской Федерации»;
- Премирование и поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Моральные и материальные поощрения применяются к работнику при условии качественного выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и высоком уровне исполнительской дисциплины.

1.5. Установление стимулирующих выплат работникам школы находится в прямой зависимости от результатов и качества их труда. Размер выплат не зависит от квалификационной категории, объема тренировочной нагрузки и стажа работы.

1.6 Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.6.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за выполнение программ спортивной подготовки;
- за качество спортивной подготовки;
- за призовые места на официальных спортивных соревнованиях;

Решение об установлении стимулирующих принимается на основании занятого за-

нимающимся места в соревнованиях (протокола соревнований) и приказа руководителя учреждения (в пределах фонда оплаты труда) и действует в течение одного года с момента установления.

Стимулирующие выплаты за подготовку и (или) участие в подготовке занимающегося высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного занимающимся спортивного результата года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника занимающийся улучшил спортивный результат, размер стимулирующей надбавки выплаты увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

- тренерам, инструкторам-методистам за работу в учреждении олимпийского резерва (15%);

1.6.2 Выплаты за качество выполняемых работ:

- за своевременность и полноту выполняемых обязанностей:
- для экономиста и делопроизводителя в следующих размерах:
 - за сложность работы – до 50%;
 - сложность работы и стажа работы по соответствующей должности более 3 лет – до 100%;
- за личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- за организацию и проведение официальных физкультурных и спортивных мероприятий;
- за выполнение муниципального задания учреждением;
- за результативное участие в подготовке занимающегося (Приложение 1);
- за квалификационную категорию:
- высшая квалификационная категория – до 80%;
- первая квалификационная категория – до 50%;

Коэффициент квалификации по должностям спортсменов, спортсменов-инструктор устанавливается в зависимости от наличия спортивного разряда (спортивного звания):

Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта России, гроссмейстер России	Мастер спорта России международного класса	Победитель и призер официальных международных спортивных соревнований
до 1	до 1,5	до 2	до 3

- за почетные звания:

- работникам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; руководителям учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов

"народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; работникам учреждений, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; заслуженный работник - 20%;

- работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия, - 10%.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

1.6.3 Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет:

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава организации, сохранения преемственности и тренерских традиций. Выплата стимулирующего характера за стаж работы устанавливается тренерам за стаж тренерской работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в спортивных организациях. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

- стаж работы в учреждении свыше 5 лет - 20%;
- стаж работы в учреждении от 3 до 5 лет - 15%;
- стаж работы в учреждении от 1 до 3 лет - 10%.

1.6.4 Премияльные выплаты по итогам работы:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах учреждения. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к спортивному сезону;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплаты молодым специалистам (в течении первых 3-х лет работы после окончания СУЗа и (или) ВУЗа) и наставникам:

- до 50% к должностному окладу - молодому специалисту;
- от 10 до 15% к должностному окладу - специалисту-наставнику.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от должностного оклада.

1.7 Порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в локальном акте учреждения. Объем стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на уве-

личение фондов оплаты труда.

1.8 Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются решением комиссии, состав и порядок которой утверждается локальным актом учреждения, и утверждаются локальным актом учреждения.

1.9 Стимулирующие выплаты не производятся при отсутствии финансового обеспечения, а также размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен их в случаях:

- нарушение устава МАУ «СПОР №11» г. Улан-Удэ;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, противопожарной безопасности;
- непредставление, несвоевременное предоставление отчетности;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажение отчетных документов, некачественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей;
- посещаемость занятий менее 80% занимающихся;
- нарушение кодекса профессиональной этики работников;
- наличие письменных жалоб занимающихся, их родителей (законных представителей), коллег.

2. ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ К НАГРАЖДЕНИЮ.

2.1. Представление к награждению почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник физической культуры Российской Федерации» и присвоению почетного звания «Заслуженный тренер Российской Федерации» производится в следующем порядке:

- Выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом, администрацией;
- Обсуждение кандидатуры на тренерском совете или на собрании трудового коллектива – определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- Принятия решения на тренерском совете или общем собрании трудового коллектива.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком «Почетный работник физической культуры Российской Федерации» и присвоения почетного звания «Заслуженный тренер Российской Федерации» осуществляет специалист по кадровой работе.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

3.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Для различных категорий работников устанавливается различная ежемесячная премия:

- для административно-управленческого персонала на основании Приложения 1 к настоящему Положению;
- для тренеров на основании самоанализов с указанием критериев, предусмотренных в п. 3.3.3. настоящего Положения;

– для вспомогательного, чья заработная плата выше минимального размера оплаты труда (МРОТ) в размере базового оклада, чья заработная плата ниже МРОТ устанавливается стимулирующая надбавка в размере доведения до МРОТ, или больше, если заработная плата с учетом премии в размере базового оклада превышает МРОТ и на основании п. 4.3. настоящего Положения.

Премия устанавливается при условии выполнения ниже перечисленных критериев и при наличии достаточного объема фонда стимулирования.

3.2 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения может осуществляться за месяц, квартал, полугодие, спортивный сезон, календарный год Общим собранием трудового коллектива школы.

3.3 Настоящее Положение устанавливает следующие основания и критерии для стимулирования работников:

3.3.1. Завхоз:

Качественная и своевременная работа по направлениям	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение тренировочного процесса.	10%	В течение года
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в Учреждении, соответствующих САН ПИН (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	10%	В течение года
	Обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, Пожнадзора, Энергонадзора и охраны труда.	10%	В течение года
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10%	В течение года
	Высокий уровень организации и контроля работы младшего вспомогательного персонала курирующих подразделений	10%	В течение года
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов)	10%	В течение года
	Высокий уровень организации особого режима работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения	10%	В течение года
	Высокая организация младшего вспомогательного персонала во время проведения соревнований Своевременный ремонт помещений и оборудования; Качественная подготовка школы к новому спортивному сезону	10% 10% 10%	В течение года 1 раз в год В течение года

3.3.2. Для младшего вспомогательного персонала:

Уборщик слу-	Качественная и	Проведение генеральных убо-	20%	В квартал
--------------	----------------	-----------------------------	-----	-----------

Жебных помещений	своевременная работа	рок по плану		
		Содержание участка в соответствии с требованиями САН ПИН	20%	В квартал
		Качественная уборка помещений	20%	ежемесячно
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20%	1 раз в полгода
Рабочий по обслуживанию здания	Качественная и своевременная работа	Качественная подготовка школы к новому учебному году	20%	1 раз в год
		Высокое качество проведения ремонтных работ	30%	В течении года
		Своевременный ремонт помещений и оборудования;	20%	1 раз в год
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20%	ежемесячно
Вахтер	Качественная и своевременная работа	Качественная подготовка школы к новому учебному году	30%	1 раз в год
		Организация своей работы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства.	20%	В квартал
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	20%	В квартал
		Слежение за порядком и дисциплиной в учреждении	20%	ежемесячно
		Оперативное принятие мер, включая информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности и противопожарной безопасности	40%	1 раз в год

3.3.3. Для тренеров:

За подготовку спортсмена высокого класса:	Занятое место	Количество баллов	Наличие баллов	Начисление баллов эксперт. комиссией
Заполняется ежемесячно и действует в течении года				
Олимпийские игры	1	20 баллов		
Чемпионат мира	1			
Олимпийские игры	2 - 6	15 баллов		
Чемпионат мира	2 - 3			
Чемпионат Европы	1 - 3			
Кубок мира	1 - 3			
Кубок Европы	1			
Чемпионат мира	4 - 6	12 баллов		
Чемпионат Европы	4 - 6			

Кубок мира	4 – 6			
Кубок Европы	2 – 3			
Чемпионат России	1 – 3			
Кубок России	1			
Олимпийские игры	участие	10 баллов		
Чемпионат мира	участие			
Чемпионат Европы	участие			
Кубок Европы	4 - 6			
Официальные международные спортивные соревнования утвержденные Минспортом России (мужчины, женщины, юниоры)	1			
Первенство мира (юниоры)	1 - 3			
Первенство Европы (юниоры)	1 - 3			
Чемпионат России	4 - 6	8 баллов		
Официальные международные спортивные соревнования утвержденные Минспортом России (мужчины, женщины, юниоры)	2 - 3			
Первенство мира (юниоры)	4 - 6			
Первенство Европы (юниоры)	4 - 6			
Первенство России, Кубок Н.А. Никифорова-Денисова (юниоры)	1 - 3			
Первенство мира (юноши)	1 - 3			
Первенство Европы (юноши)	1 - 3			
Чемпионат России	участие	6 баллов		
Официальные международные спортивные соревнования утвержденные Минспортом России (мужчины, женщины, юниоры)	4 - 6			
Прочие международные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1 - 3			
Официальные всероссийские спортивные соревнования класса «А» (мужчины, женщины)	1 - 3			
Чемпионат России по спортивным обществам	1 - 3			
Чемпионат сибирского федерального округа	1 - 3			
Первенство России, Кубок Н.А. Никифорова-Денисова (юниоры)	4 - 6			
Первенство России (юноши)	1 - 3	5 баллов		
Официальные всероссийские спортивные соревнования класса «Б» (мужчины, женщины)	1 - 3			
Официальные всероссийские спортивные соревнования класса «А» (юниоры)	1 - 3			
Первенство России (юноши)	4 - 6			
Прочие международные спортивные соревнования (юниоры, юноши)	1 - 3			
Первенство России по спортивным обществам (юниоры)	1 - 3	4 балла		
Первенство сибирского федерального округа (юниоры)	1 – 3			
Официальные всероссийские спортивные соревнования класса «Б» (юниоры)	1 - 3			
Чемпионат республики	1 - 3			
Региональные турниры (мужчины, женщины), от 3-х и более регионов	1 - 3	3 балла		
Первенство России по спортивным обществам (юноши)	1 - 3			
Первенство сибирского федерального округа (юноши)	1-3			

Официальные всероссийские спортивные соревнования класса «Б» (юноши)	1 -3			
Первенство республики (юниоры)	1-3			
Член сборной РБ		3 балла		
Региональные турниры (юниоры, юноши), от 3-х и более регионов	1-3	2,5 балла		
Первенство республики (юноши)	1-2 3	2 балла 1 балл		
За проведение и участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения:				
Заполняется ежемесячно и действует в течении одного месяца				
Республиканские турниры (мужчины, женщины, юниоры, юноши)	1-2 3	2 балла 1 балл		
Подготовка и проведение мастер-класса		2 балла		
Публикация статей в газету		2 балла		
Участие в судействе городских соревнований		0,5 балла		
Проведение родительских собраний		0,5 балла		
Проведение и участие в мероприятиях школы		1 балл		
Привлечение спонс. ср-в для выездов на соревнования. областного уровня		3 балла		
Привлечение спонс. ср-в для выездов на соревнования. всероссийского и международного уровней		6 баллов		
Организация выездных соревнований уровня «Открытого ринга» (от 10 человек)		5 баллов		
Матчевая встреча уровня «Открытого ринга»		1 балл		
Матчевая встреча в составе сборных республики		3 балла		
Матчевая встреча в составе сборных страны		10 балла		
За присвоение спортивных разрядов, без учета количества и качества разрядов		3 балла		
Участие в профессиональных конкурсах		3 балла		
Замещение тренеров на время очередных и административных отпусков, курсов, командировок (одно тренировочное занятие)		0,5 балла		
За сохранность контингента:				
Заполняется 1 раз в год и действует в течении одного месяца				
Начальная подготовка до 2 лет		2 балла		
Начальная подготовка свыше 2 лет		2,5 балла		
УТГ до 2-х лет		3 балла		
УТГ свыше 2-х лет		4 балла		
Спортивного совершенствования		5 баллов		
Высшего спортивного мастерства		6 баллов		
За стаж работы не менее 5 лет		2 балла		
Административные надбавки:				
Процент спортсменов, прошедших медицинский осмотр по графику (раз в год)		1 – 5 баллов		
Своевременность и качество оформления рабочей документации (ежемесячно)		1 балл		
За качество выполняемых работ – (раз в год) по итогам года		3 балла		

Интенсивность и результаты (за долю занимающихся, успешно сдавшие контрольно-переводные нормативы) (раз в год)	2 балла		
Молодым специалистам в течении 3-х первых лет (ежемесячно)	5 баллов		
ИТОГО:			

3.3.4. Для спортсмена-инструктора:

За победу и участие в соревнованиях высокого класса:

Уровень соревнований	Занятое место	Надбавки за победу и участие в соревнованиях высокого класса, %
Олимпийские игры	1 - 6	до 200
Чемпионат Европы, мира	1 - 3	до 150
Чемпионат Европы, мира	4 - 6	до 100
Кубок мира	1 - 3	до 100
Кубок Европы, чемпионат России	1 - 3	до 100
Кубок России	1	до 100
Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира	участие	до 75
Чемпионат России	4	до 75
Первенство России (юниоры)	1	до 75
Первенство Европы, мира	1 - 6	до 75
Первенство России (юниоры)	2 - 3	до 50
Первенство России (старшие юноши)	1 - 3	до 50
Чемпионат федерального округа	1 - 3	до 50
Чемпионат России по спортивным обществам	1-3	до 50
Официальные всероссийские спортивные соревнования класса «А»	1 - 2	до 50
Первенство федерального округа	1 - 3	до 30
Первенство России по спортивным обществам	1-3	до 30
Чемпионат и первенство субъекта РФ	1	до 20

3.3.5. Для экономиста и делопроизводителя:

Экономист	Качественная и своевременная работа	Качественная и своевременная подготовка плана ФХД, штатного расписания, тарификации и т.д.	20%	ежемесячно
		Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	20%	ежемесячно
		Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	20%	ежемесячно
		Оперативная работа по запросам заинтересованных физических и юр. лиц	20%	ежемесячно
		Достижение экономии средств по итогам месяца	20%	ежемесячно
Делопроизводитель	Качественная и	Качественный и своевремен-	20%	ежемесячно

	своевременная работа	ный контроль исполнения распоряжений, приказов и поручений		
		Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	20%	ежемесячно
		Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	20%	ежемесячно
		Оперативная работа по запросам заинтересованных физических и юридических лиц	20%	ежемесячно
		Дополнительная работа в связи с непредвиденными ситуациями (смена учредителя, название школы, переход на новую программу занятий и т.п.)	20%	ежемесячно

3.4. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, либо согласно порядку, указанному в п. 4 настоящего положения. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ РАБОТНИКОВ ПО МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ.

4.1 Порядок определения размера выплат стимулирующего характера тренерам за результаты работы:

- произвести подсчет баллов каждому работнику учреждения в месяц, по данным самоанализа, который подается заместителю директора по спортивной работе или директору ежемесячно до 26 числа текущего месяца;

- члены экспертной комиссии проверяют начисление баллов и выставляют свои баллы

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированной на месяц, квартал разделить на общую сумму баллов.

В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

- этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника за данный период.

4.2. При рассмотрении вопроса о назначении выплат стимулирующего характера для тренеров и назначении им выплат по результатам выступлений спортсменов на соревнованиях, учитываются результаты, показанные спортсменом на разных соревнованиях для тех тренеров, кто осуществлял его подготовку и обеспечение к соответствующим соревнованиям.

4.3. При рассмотрении вопроса о назначении выплат стимулирующего характера для работников учреждения, кроме тренеров и АУП, производится подсчет процента надбавки по каждому работнику учреждения в месяц, с учетом мнения всех работников.

4.4. При рассмотрении вопроса о назначении выплат стимулирующего характера, необходимо учитывать условия, указанные в п. 1.9. настоящего Положения. Кроме того, педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается стимулирующих выплат за период.

5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОНДА ЭКОНОМИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:

5.1. Всем работникам Учреждения выплачивается материальная помощь не более двух раз в год в пределах установленного фонда оплаты труда на основании заявления работника из фонда экономии заработной платы в случаях:

- увольнения в связи с уходом на пенсию по стажу,
- увольнения по состоянию здоровья,
- в связи с юбилейной датой (30, 35 лет и т.д.),
- смерти близких родственников,
- длительной болезни на лечение,
- в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием,
- трудное материальное положение.

5.2. Для улучшения условий труда работников школы;

5.3. Замещение работников на время учебных, очередных и административных отпусков, курсов, командировок;

5.4. Увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.5. Порядок распределения фонда экономии заработной платы:

- распределение экономии заработной платы производится администрацией Учреждения;
- размер выплат оформляется приказом руководителя Учреждения и доводится до сведения работников;
- размер выплат устанавливается в абсолютных размерах;
- размеры выплат для каждого случая максимальными размерами не ограничиваются.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направленных на укрепление материально-технической базы и базовую часть фонда оплаты труда Учреждения.

6.2. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в тренировочной системе Учреждения и (или) изменением в законодательстве.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в области физической культуры и спорта.

1.2 Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем:

- на стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя;
- на стимулирование руководителю, имеющему почетные звания;
- на стимулирование за результативное участие в подготовке занимающегося (команды)

1.3. На стимулирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя формируется фонд стимулирования руководителя учреждения (далее - фонд стимулирования), в размере до 5% от фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя определяется ежегодно и утверждается нормативным локальным актом Управления.

Установленный фонд стимулирования руководителя распределяется следующим образом:

- на стимулирование, по проведенной оценке, эффективности деятельности руководителя - 70%;
- на стимулирование согласно критериям стимулирования руководителей учреждений - 30%.

1.4. Руководителям, имеющим почетные звания, устанавливается надбавка к окладу:

30% - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»

20% - «Заслуженный тренер» «Заслуженный мастер спорта» «Мастер спорта международного класса» и др. почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

10% - почетные звания Республики Бурятия, соответствующие профилю учреждения.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший процент, (проценты не суммируются).

1.5. Условия выплат стимулирующего характера за результативное участие в подготовке занимающегося (команды) установлены в Приложении 5 настоящего Положения.

Размер стимулирующей выплаты по итогам работы определяет Учредитель и утверждает приказом.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей.

2. Порядок стимулирования

2.1. Размер стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера стимулирующих выплат, состоящей из представителей учредителя (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии утверждается нормативным локальным актом учредителя.

2.2 Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных выплат руководителю являются критерии, предусмотренные в таблице №1.

2.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.3. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола учредитель издает приказ о поощрении руководителей.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в акте проверки;
- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Комиссии).

2.5. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.6. Денежные средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, направляются на выплату премии по результатам работы за год. Премия устанавливается за качественный, добросовестный, эффективный труд при выполнении показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- участие и проведение спортивно-массовых мероприятий;
- соблюдение финансовой дисциплины, своевременное и достоверное предоставление отчетности;
- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

Премияльные выплаты по итогам года выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2 - 3	до 80	до 8	до 4
		4 - 6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2 - 3	до 60	до 6	до 3
		4 - 6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2 - 3	до 20	до 2	до 1
2.5.	Чемпионат федерального округа	1	до 60	до 6	----
		2 - 3	до 40	до 4	----
2.6.	Первенство федерального округа	1	до 40	до 4	----
		2 - 3	до 20	до 2	----
2.7.	Чемпионат и первенство субъекта РФ	1	до 20	до 2	----