Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Комаричская спортивная школа «Юность»
242400 Российская Федерация, Брянская область, Комаричский район, п. Комаричи,
ул. Чкалова, 25 Б тел.:(8-48355)9-17-89; тел/факс.(8-48355)9-13-15
ОГРН-1023202337135 КПП-324501001 ИНН-3218002851 ОКПО-35615258
e-mail:domsport32@yandex.ru

«ПРИНЯТО»
На общем собрании трудового коллектива МБУ ДО Комаричская СШ «Юность
протокол №1 от **30.08.2023г**.
Председатель собрания
_____ А.А. Бутенко

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета МБУ ДО Комаричской СШ «Юность».

_____ О.О. Хохлова

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО Комаричской СШ «Юность»

_____ В.В. Радченко

Локальный акт № 25

ПОЛОЖЕНИЕ

О СТИМУЛИРУЮЩИХ и КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КОМАРИЧСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЮНОСТЬ».

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО Комаричской СШ (далее - Учреждение) разработано на основании постановления администрации Комаричского муниципального района Брянской области №139 от 02.03.2015 года «О новой (отраслевой) системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Комаричского муниципального района, финансируемых из местного бюджета», в соответствии с Трудовым кодексом РФ и положением об оплате труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, спортивного мастерства воспитанников и регулирует использование стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение устанавливает общий порядок и конкретный размер выплат стимулирующего характера.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет **30 процентов** от фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Установление стимулирующих надбавок и выплат может осуществляться как в начале, так и в течение учебного года на срок от одного месяца до года, по истечении которого они пересматриваются, изменяются (увеличиваются, уменьшаются) или отменяются.Надбавки и выплаты могут быть установлены как штатным работникам, так и работающим по совместительству.Одному из работников может быть установлено несколько видов надбавок и выплат.Надбавки и выплаты могут устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в денежном выражении (в рублях).

1.7. Уменьшение, отмена надбавок и выплат осуществляется при условии:

- ✓ отсутствия средств, либо их недостаточности;
- ✓ ухудшения качества выполняемой работы;
- ✓ неоднократного грубого нарушения инструкций по охране труда и безопасности труда образовательного процесса, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, этики поведения;
- ✓ возникновения других фактов нарушения действующего трудового законодательства.

Отмена или уменьшение стимулирующих надбавок и выплат производится приказом руководителя образовательного учреждения.

Выплата установленных надбавок при перерасходе по фонду оплаты приостанавливается и возобновляется при его создании (экономии).

1.8.Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда вступает в силу **с 01.09.2023** года и действует до подписания нового положения.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

2.1 Размер стимулирующих выплат за текущий месяц определяется общим собранием трудового коллектива Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.2 Решение общего собрания трудового коллектива по выплатам стимулирующего характера работников Учреждения принимается путем голосования.

2.3 Общее собрание трудового коллектива правомочно принимать решения в случае присутствия более половины его членов.

2.4 Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ.

3.1 Ежемесячные выплаты

В Учреждении устанавливаются следующие ежемесячные выплаты работникам:

- Педагогическим работникам за звание «Заслуженный тренер, учитель РФ» или Брянской области, «Отличник народного просвещения», «Почетный работник народного образования», награжденный Грамотой Министерства образования РФ, «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», Отличник физической культуры и спорта» — **10%** от оплаты за **18** часов по тарификации.

- Директору за делопроизводство (разработка, оформление, регистрация, обработка, исполнение, подготовка ответов, контроль исполнения, учет и анализ объемов документооборота, хранение) – **20%** должностного оклада.

- Заместителю директора по УВР за сложность, напряженность труда и работу не входящую в круг должностных обязанностей (ведение табеля рабочего времени, ведение протоколов заседаний трудового коллектива-**30%** должностного оклада), (за осуществление закупок, включая исполнение каждого контракта) - **10%** должностного оклада, за напряженность труда и работу не входящую в круг должностных обязанностей (ответственный за фитнес-зал) - **5%** должностного оклада.

- Заместителю директора по АХЧ за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепло энергоресурсов в учреждении – **1000** рублей к должностному окладу (в отопительный сезон), обеспечение безопасности образовательного процесса (охрана труда, пожарная безопасность, газовое хозяйство, электрохозяйство) – **50%** должностного оклада.

- Инструктору по физической культуре и спорта за напряженность труда и работу не входящую в круг должностных обязанностей (ответственной за тренажерный зал) - **5%** должностного оклада, за организацию и проведение промежуточных и переводных испытаний, оформление документации по всероссийскому комплексу ГТО – до **50%** должностного оклада.

- Главному бухгалтеру за сложность, напряженность труда и работу не входящую в круг должностных обязанностей (выполнение компьютерных работ,разработка новых программ, положений, подготовке экономических расчетов) - **60 %** должностного оклада.

- Водителю за техническое обслуживание и эксплуатацию одной транспортной единицы - **50 %** должностного оклада.

- Тренерам-преподавателям ответственным за заведование кабинетами, организацию методической работы в кабинетах и залах, сохранности МТИ кабинетов и залов - **5%** должностного оклада.

3.2 Единовременное премирование работников.

3.2.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

Наименование должности	Критерии	Размер выплат стимулирующего характера, % от должностного оклада
Директор	1.Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	До 30%
	2.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждения - общее собрание трудового коллектива, педагогический совет, тренерского состава	До 30%
	3.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения	До 100%
	4. Наличие среди обучающихся победителей и призеров соревнований разных уровней	До 100%
	5.Обеспечение безопасности образовательного процесса (охрана труда, пожарная безопасность и другое)	До 50%
	6.Эффективная реализация программы развития Учреждения	До 40%
	7. Сохранность контингента воспитанников в школе	До 100%

Примечание. Приказ о поощрении директора Учреждения издается начальником отдела образования администрации Комаричского муниципального района.

Зам. директора по учебно- воспитательной работе	1. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности.	До 30%
	2. Эффективная деятельность по сохранности контингента учащихся.	До 100%
	3. Организация работы по подготовке к проведению процедуры лицензирования, аттестации образовательного учреждения.	До 55%
	4. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации	До 50%
	5. За успешную профориентационную работу среди учащихся-спортсменов образовательных школ города и области	До100%
	6.Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ.	До 45%
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 20%
	2. Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.	До 30%
	3. Активная работа по укреплению и развитию материально-технической базы образовательного учреждения.	До 30%
	4. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.	До 30%
	5. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	До 30%
Главный бухгалтер, бухгалтер.	1. Эффективное планирование и исполнение бюджета образовательного учреждения, ориентированного на результат.	До 20%
	2. Использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета.	До 20%
	3. Качественное ведение документации	До 20%

	4.Соблюдение сроков сдачи бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, годового баланса	До 20%
	5.Высокое качество формирования, ведения и хранения базы данных бухгалтерской информации	До 50%
Инструктор по физической культуре и спорту.	1. За выполнение компьютерных работ.	До 50%
	2. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации	До 100%
	3. За подготовку и предоставление документов на присвоение спортивных званий и наград.	До 50%
	4.Организация и проведение внутри школьных, районных соревнований	До 100%
	5.Привлечение максимально возможного числа детей и подростков к систематическим занятиям спортом	До 80%
	6.Своевременное информирование СМИ о жизни Учреждения	До 80%
	7.Рост динамики спортивных достижений и результатов	До 75%
	8. Высокий уровень организационной работы с тренерами-преподавателями	До 45%
Педагогические работники: Тренеры - преподаватели(в том числе работающие по совместительству).	1. Стабильность и рост качества обучения	До 50%
	2. За участие в соревнованиях разного уровня	До 50%
	3. Подготовка победителей и призёров спортивных соревнований, лауреатов конкурсов различного уровня.	До 50%
	4. Использование в учебно-тренировочном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников), профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.	До 200%
	5. Активное участие в методической работе (конференциях семинарах, совещаниях, спортивных форумах, методических объединениях, изготовление методических пособий, оформление наглядной документации)	До 25%
	6. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.	До 200%
	7. Активное использование в учебном (учебно-тренировочном) процессе информационно-коммуникационных технологий обучения	До 75%
	8. Работа тренеров-преподавателей по подготовке учащихся к сдаче контрольно-переводных нормативов по ОФП и СФП.	До 55%
	9. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Лучший тренер», «Спортсмен года», «Спортивная команда года» и др.)	До150%
	10. За подготовку призеров и победителей муниципальных соревнований по видам спорта	До 35%
	11. За подготовку призеров и победителей региональных соревнований по видам спорта	До 55%
	12. За подготовку призеров и победителей соревнований ЦФО, всероссийского уровня по видам спорта.	До 150%
	13. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения	До 200%
	14. За эффективность деятельности: качественное ведение	До 50%

	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.	
	15. За организацию соревнований	До 150%
Размер норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку спортсмена устанавливать по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку спортсмена (команды) на официальных международных спортивных соревнованиях - до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальными актами учреждения. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера, тренера-преподавателя спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия в порядке, предусмотренном локальными актами учреждения		
Педагогические работники: Тренеры - преподаватели(работающие по основному месту работы).	16. За подготовку призеров и победителей Чемпионата России, Кубка России (сумма этапов или финал)	До 400%
	17. За подготовку призеров и победителей Первенства России (среди молодёжи), Спартакиада молодёжи (финалы)	До 300%
	18. За подготовку команды (членов команды), занявшей места на чемпионате России, Кубке России	До 500%
	19. За подготовку команды (членов команды), занявшей места на первенстве России (среди молодежи), Спартакиаде молодежи (финалы)	До 400%
	20. Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	До 300%
	21. Размеры надбавки за интенсивность труда работникам непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного тренировочного процесса	До 100%
	22. Выполнение программ спортивной подготовки (доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы)	До 100%
	23. Качество спортивной подготовки (доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)).	До 200%
	24. Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов(1-3 места)	До 250%
	25. Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	До 200%
	Размеры надбавки за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам, имеющим государственные и (или) ведомственные звания и награды, за наличие ученой степени в сфере физической культуры и	

	спорта	
	26.За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России и СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер союзной республики»	До 400%
	27. За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	До 100%
	28. За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	До 70%
	29. Иные ведомственные награды и звания	До 80%
	Критерии оценки качества выполняемых работ	
	На этапе начальной подготовки	
	30.Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	До 100%
	31. Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	До 150%
	3. Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60% занимающихся в группе)	До 200%
	На учебно-тренировочном этапе	
	32. Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	До 100%
	33. Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности (не менее чем у 80%) занимающихся в группе)	До 80%
	34. Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80%) занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	До 100%
	35. Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	До 50%
	36. Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Брянской области (наличие)	До 200%
	37. Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	До 500%
Медицинский работник	1 .За интенсивность и напряженность	До 40%
	2.За расширение зоны обслуживания	До 50%
	3. За качественное обслуживание соревнований разного уровня	До 50%
Уборщик служебных помещений	1. Качественная подготовка школы к новому учебному году	До30%
	2.За расширение зоны обслуживания	До 50%
	3.Содержание здания в соответствии с нормами САНПИН	До 30%
	4.Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и заклейка окон	До 30%

	5.Уборка помещений во время ремонтных работ	До 25%
	6.Проведение генеральных уборок	До 25%
Рабочий	1 .Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 30%
	2.Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	До 25%
	3 .Высокое качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.	До 25%
	4.Высокое качество организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий, сооружений, оборудования Учреждения.	До 35%
Все категории работников	1. За ведение делопроизводства, архива и составление номенклатуры дел	До 30%
	2.За ведение кадровой работы и оформление трудовых книжек.	До 25%
	3. За ведение работы по охране труда и технике безопасности.	До 30%
	4. За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников	До 50%
	5. За высокую результативность и качество работы.	До 50%
	6. За оказание содействия в проведении спортивных мероприятий отделу образования Комаричского муниципального района и отделу по ф/к и спорту.	До 50%

3.2.2. К единовременному премированию так же относится премирование работников Учреждения в связи с профессиональным праздником - **Днем Физкультурника**. Выплата премии работнику Учреждения осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается конкретный размер выплаты каждому работнику.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ.

4.1. В целях материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников, повышения качества образовательного процесса при **наличии экономии фонда оплаты труда, а также наличия средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности,** по решению комиссиипо распределения фондаУчреждения работникам могут выплачиваться премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
  за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

Директор учреждения, работающий по внутреннему совмещению должности, имеет право по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда написать на себя приказ на выплату премии из стимулирующего фонда оплаты труда.

Премирование директора Учреждения осуществляется приказом Учреждения на основании предложений комиссии по распределению надбавок и премий из стимулирующего фонда с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

Премирование заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю, осуществляется по решению директора Учреждения на основании предложений комиссии по распределению надбавок и премий из стимулирующего фонда с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

Премирование руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора осуществляется по представлению замести-

телей на основании предложений комиссии по распределению надбавок и премий из стимулирующего фонда с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета)

Премирование остальных работников, занятых в структурных подразделениях (отделах, отделениях и пр.) Учреждение осуществляется по представлению руководителя структурного подразделения Учреждения на основании предложений комиссии по распределению надбавок и премий из стимулирующего фонда с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.
При премировании учитываются:

- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;
- успешное и добросовестное исполнение работником 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 текущих ремонтных работ и мероприятий.

Размер премий по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) максимальными размерами не ограничивается. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премий за выполнение особо важных и срочных работ максимальными размерами не ограничивается (в пределах имеющихся средств на оплату труда).

4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- 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.

Размер премий за интенсивность и высокие результаты работы максимальными размерами не ограничивается (в пределах имеющихся средств на оплату труда).
Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5. ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.1. Материальная помощь выплачивается, по личному заявлению работника. Единовременная материальная помощь работникам может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети)
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи
- в связи с необходимостью длительного лечения работника
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия
- в связи с трудным семейным положением
- в связи с уходом в очередной ежегодный отпуск
- другие неотложные требующие материальной помощи нужды работника.

5.2.Выплата материальная помощь работнику Учреждения осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается конкретный размер выплаты.

6. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

6.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен.

6.2. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушение, неисполнение должностных обязанностей. Работник лишается стимулирующих выплат во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшения качества работы, нарушения трудовой дисциплины.

7. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

7.1. В данное положение могут быть внесены дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями образовательной системе Учреждения и изменением в законодательстве.