

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа № 5» на основании Постановления администрации города Новокузнецка № 82 от 20.04.2022 г. «О внесении изменений в Постановление администрации города Новокузнецка от 16.07.2018г. №143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования».

 1.2. Стимулирование работников школы осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников школы является качественное исполнение основных должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, решений педагогического совета школы.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда определяется учреждением и данным Положением самостоятельно и составляет 36,5% от фонда оплаты труда и распределяется на выплаты стимулирующего характера по следующим видам:

* премиальные выплаты по итогам работы (82% от стимулирующего фонда);
* выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы (15% от стимулирующего фонда);
* иные поощрительные и разовые выплаты (1% от стимулирующего фонда и при наличии экономии);
* выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении (11% от стимулирующего фонда и при наличии экономии);
* выплаты за качество выполняемых работ (1% от стимулирующего фонда и при наличии экономии).

Комиссия вправе изменить доли стимулирующих выплат по видам, в зависимости от объёма выполненных работ.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время в расчетном периоде (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде. Расчётный период – месяц.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.). При рассмотрении размеров премии в следующем расчетном периоде размер премии устанавливается с учетом отработанного времени, т.е. уменьшен пропорционально отработанного времени в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истёкший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью.

1.4. Экономия по видам выплат может передаваться на премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.6. В первую очередь стимулирующие выплаты распределяются между педагогическим персоналом, осуществляющим реализацию по дополнительным образовательным программам, с целью достижения целевого значения по их заработной плате.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам школы из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), назначенной приказом директора школы. Председатель комиссии избирается из числа членов комиссии. В состав комиссии входит
председатель первичной профсоюзной организации.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются педагогическим работникам на основании результатов их деятельности за расчетный месяц и выплачиваются в течение последующего месяца.

 Размеры премиальных выплат по итогам работы
максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора.

2.3. Школа по согласованию с председателем первичной профсоюзной организацией устанавливает показатели стимулирования в разрезе должностей работников (приложение №1). Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования комиссия устанавливает индикаторы измерения. Индикатором измерения показателей стимулирования, каждой должности работников оцениваются определенным количеством баллов.

 Максимальное количество баллов педагогическому персоналу– 100 баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку педагогического работника школы по виду выплат.

2.4. Размер премиальных выплат по итогам работы педагогических работников школы определяется исходя из:

* количества баллов по оценочному листу, заполненного по результатам деятельности работника в расчетном периоде;
* стоимости единицы балла;
* времени, отработанного в расчетном периоде.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок педагогическими работниками школы по данной выплате.

Учреждение в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (месяц) может производить перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы в учреждении, устанавливаются данным положением, по согласованию с первичной профсоюзной организацией и выплачивается единовременно на 1 сентября текущего года.

 Конкретный размер единовременной стимулирующей выплаты определяется комиссией в каждом конкретном случае исходя из имеющихся средств в фонде стимулирующих выплат на указанные цели, в зависимости от достигнутого результата, личного вклада педагогического работника и других показателей, за стаж непрерывной работы в учреждении, выплачиваются педагогическим работникам с целью стимулирования к дальнейшей трудовой деятельности, при достижении соответствующего стажа непрерывной работы в учреждении в следующих размерах:

- при достижении стажа непрерывный работы в учреждении 5 лет – 500 рублей;

- при достижении стажа непрерывной работы в учреждении 10 лет – 1 000 рублей;

- при достижении стажа непрерывной работы в учреждении 15 лет – 2 000 лет;

- при достижении стажа непрерывной работы в учреждении 20 лет – 3 000 рублей;

- при достижении стажа непрерывной работы в учреждении 25 лет – 4 000 рублей;

- при достижении стажа непрерывной работы в учреждении 30 лет – 5 000 рублей.

Информация о стаже непрерывной работы педагогических работников учреждения рассматривается комиссией на 1 сентября текущего года на основании приказа о приёме на работу.

2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в виде единовременных премий в следующих размерах:

 - Федеральный уровень (правительственные награды, поощрения) – 5 000 рублей;

 - Региональный уровень (региональные правительственные награды и поощрения) – 3 000 рублей;

 - Муниципальный уровень (грамоты, благодарственные письма, медали) – 1 000 рублей.

2.7. Учреждение устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе каждой должности работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат согласно Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Директор учреждения обеспечивает в установленные сроки (до 10числа месяца, следующего за расчетным периодом) представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы в расчетном периоде на педагогических работников школы с заполненной информацией о:

* достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
* набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
* итоговом количестве набранных оценок педагогическими работниками школы по видам выплат;
* плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
* «стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.9. Комиссия рассматривает размеры показателей стимулирования по итогам работы в расчетном периоде по каждому педагогическому работнику. Комиссия вправе изменить итоговые показатели стимулирования, как в сторону их уменьшения, таки в сторону увеличения, с учетом предоставленных подтверждающих документов о выполненной работе или их отсутствия.

Педагогические работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения и быть ознакомленными с фактически начисленными показателями стимулирования, после рассмотрения комиссией, под роспись в оценочных листах.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор школы готовит проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

 Согласованный и утвержденный приказ по школе является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы в расчетном периоде и выплат в течение периода, следующего за расчетным периодом.

Приказ на установления премии составляется ежемесячно.

2.10. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по основной должности работника в виде премий по результатам выполнения им должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

* премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
* особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
* премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* Успешное выполнение особо важных и срочных работ;
* интенсивность труда;
* специальная выплата педагогическим работникам, реализующим дополнительные образовательные программы физкультурно-спортивной направленности.
* - специальная выплата педагогическим работникам школы, являющимся молодыми специалистами.

3.1.1 Специальная выплата тренерам-преподавателям назначается по основному месту работы в размере 884,61 (восемьсот восемьдесят четыре рубля, 61 копейка) в месяц без учета районного коэффициента.

При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение специальной выплаты тренерам –преподавателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на одну ставку размер специальной выплаты педагогическим работникам не увеличивается.

Специальная выплата тренерам –преподавателям назначается приказом директора школы пропорционально фактически отработанному времени в предыдущем календарном месяце одновременно с выплатой заработной платы и включается в совокупный доход работника, при соблюдении следующих условий:

* отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
* отсутствие несчастных случаев и травм с учащимися;
* отсутствие фактов нарушения прав и законных интересов обучающихся.

В случае выявления нарушения по одному или нескольким условиям специальная выплата тренерам-преподавателям на следующий период не назначается.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимися молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам), в размере 8 046 руб. (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

* копия документа, удостоверяющего личность;
* копия документа об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
* копия трудовой книжки;
* копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимися наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5 748 руб. (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются школой самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя трудового коллектива (таблица №1).

Таблица№1

**Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя стимулирующих выплат заинтенсивность и высокие результаты работы | Размер премий(в абсолютнойвеличине), руб. |
| **1. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственной-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы:** |
| 1.1. Выполнение работ по текущему ремонту школы: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, секретарь- машинистка, кладовщик, заведующий хозяйством, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, сторож. | 800 |
| 1.2. Выполнение работ с помощью снегоуборочной машины. Техническое обслуживание снегоуборочной машины: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники. | 500 |
| 1.3. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем отопления, водоснабжения, канализации, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, заведующий хозяйством, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, сторож | 800 |
| 1.4. Обеспечение безаварийной и надежной работы радиооборудования, своевременный и качественный ремонт радиооборудования: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, педагог- организатор, заведующий хозяйством, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, кладовщик. | 500 |
| **2. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения, успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:** |
| **2.1. Проведение и участие в спортивно – массовых мероприятиях:** |
| 2.1.1.школьного и районного уровней: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник. | 200 |
| 2.1.2. муниципального уровня: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник. | 500 |
| 2.1.3.регионального уровня: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник. | 800 |
| **2.2. Проведения работы по привлечению детей для занятий спортом:** |
| 2.2.1. посещение родительских собраний в образовательных организациях, с целью привлечения детей для занятий спортом. | 200 |
| 2.2.2. проведения мастер – классов, бесед, лекций для учащихся образовательных организаций, с целью привлечения их для занятий спортом. | 500 |
| 2.3. Предоставление информации о спортивно – массовых мероприятиях в СМИ | 200 |
| 2.4. Качественное ведение АИС «Образование Кемеровской области», «Здания и сооружения», АИС «Электронная школа 2.0», ДОКСЕЛЬ и других информационных систем: : заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, секретарь- машинистка, заведующий хозяйством. | 1 000 |
| 2.5. Работа по реализации Программы развития МАУ ДО «ДЮСШ № 5» : заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор. | 2 000 |
| 2.6. Выполнение работ по видео-, фотосъемке, изготовление видеопродукции: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор. | 200 |
| 2.7. Работа с сайтом учреждения: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор. | 500 |
| 2.8. Подготовка учреждения к началу учебного года, лицензированию: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, секретарь- машинистка, кладовщик, заведующий хозяйством, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, сторож | 1000 |
| 2.9. Выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива, работников: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заведующий отделом, тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, секретарь- машинистка, кладовщик, заведующий хозяйством, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, сторож. | 700 |
| 2.10 Ведение табеля учета рабочего времени работников учреждения: секретарь – машинистка, заведующий хозяйством, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заместитель директора по учебно-воспитательной работе. | 500 |
| 3. За заведование спортивным залом | 500 |

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется школой, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией МАУ ДО «ДЮСШ № 5».

3.4. Предложения по премированию работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы готовятся заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений, заведующей хозяйством и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в школе, за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам приказом директора школы по согласованию с председателем профсоюзного комитета в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается, в абсолютном значении максимальным значением не ограничен.

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем в таблице № 2.

Таблица № 2

**Размер иных поощрительных и разовых выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды выплат | Размер выплат (в абсолютном значении), руб. |
| 1 | Юбилей работника (50, 55, 60, 65, 70 лет) | 1000 |
| 2 | Профессиональные и государственные праздники (День физкультурника, День учителя, 8 марта, 23 февраля и др.) | 300 |
| 3 | Похороны близких родственников, свадьба, рождение ребенка. | 3000 |
| 4 | Для прохождения лечения. | 1000 |
| 5 | Для пострадавших от стихийных бедствий. | 1000 |

Материальная помощь в «ДЮСШ № 5» выплачивается на основании письменного заявления работника школы.