Принято
на педагогическом совете
МБУДО «СШОР «Фаворит»
протокол № 6 от «30» мая 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУДО «СШОР «Фаворит»
_____ А.С. Лилейко
пр. №65-19/1 от «30» мая 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Фаворит»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам Учреждения разработано в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса РФ, ч. 2 ст. 26.14, Постановлением администрации МО "ВР" ЛО №2689 от 21.07.2021 "Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности в новой редакции", с текущими изменениями.

1.2. Положение разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора.

1.3. Положение разработано для всех работников Учреждения, включая совместителей, с целью справедливого распределения материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач. Усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, роста профессионального мастерства.

1.4. Размер стимулирующих выплат не ограничен.

1.5. Настоящее Положение является нормативным локальным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда

Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы является стимулирующий фонд и текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности Учреждения.

2.1. Формирование фонда оплаты труда спортивного Учреждения осуществляется в пределах объёма средств, спортивного Учреждения на текущий финансовый год, определённого сметой. Фонд оплаты труда спортивного Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Объём стимулирующей части должен быть не менее 30% фонда оплаты труда.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в

образовательном процессе здоровье сберегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится на основании Положения о материальном и моральном стимулировании работников по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя.

3. **Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам:**

3.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда, закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, а также в целях материальной поддержки работников в критических жизненных ситуациях.

3.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления выплат.

3.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на календарный год.

3.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяется приказом (распоряжением) администрации МО «ВР» ЛО. Другим работникам выплаты стимулирующего характера определяются директором Учреждения по согласованию с премиальной комиссией по установлению выплат стимулирующего (премиального) характера Учреждения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера работнику не производятся или снижаются при наличии дисциплинарного взыскания и обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в Учреждении по вине данного работника.

3.6. Расчет стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения определяется по критериям оценки деятельности работников Учреждения (Приложения 1, 2, 3, 4).

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, утверждаются главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с обязательным согласованием общего объема стимулирующих выплат по учреждению с комитетом финансов.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- работникам учреждении - по итогам работы учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в фиксированном размере (твердой денежной сумме) или в процентах. При расчете премиальных выплатах по итогам работы в процентах используется размер должностного оклада, установленный в штатном расписании на дату издания приказа (распоряжения).

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на

него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

4.8. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

Для тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе муниципального задания, размер стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.9. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа на основании постановления администрации Выборгского муниципального района Ленинградской области (приказами комитета образования, комитета по управлению муниципальным имуществом и градостроительству, комитета финансов).

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.10 Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Устанавливаемый процент выплат согласовывается с комитетом финансов.

4.11. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.12. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.13. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается работникам по отдельным должностям (профессиям) в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения (приказом директора), сроком на один год.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.14. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.15. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются постановлением администрации МО «Выборгский район» (приказами комитета образования, комитета по управлению муниципальным имуществом и градостроительству, комитета финансов).

5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат тренерам-преподавателям:

5.1**.** За выполнение обязанностей старшего тренера;
5.2. За работу во внеурочное время;
5.3. За высокое качество организации и проведения соревнований;
5.4. За показанные спортивные результаты на соревнованиях различного уровня (условие – не менее 5 участников):

N п/п	Результаты выступления спортсменов, учащихся-спортсменов на спортивных соревнованиях	Размер надбавки, % от должностного оклада для тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку
1.	Победитель, призер Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр	200
2.	Победитель, призер Чемпионата мира	150
3.	Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр, занявший 4-6 места	120
4.	Победитель, призер Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал)	120
5.	Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр	100
6.	Участник Чемпионата мира	80
7.	Победитель, призер Чемпионата России	80 (1 место) 65 (2 место) 50 (3 место)
8.	Участник Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал)	60
9.	Победитель, призер официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	60 (1 место) 50 (2 место) 40 (3 место)
10.	Победитель, призер Кубка России (финал), Спартакиады России	50 (1 место) 40 (2 место) 30 (3 место)
11.	Участник Чемпионата России, занявший 4-6 места	40 (4 место) 30 (5 место) 20 (6 место)
12.	Участник официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России	30
13.	Победитель, призер Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал), в составе сборной команды не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации	30 (1 место) 25 (2 место) 20 (3 место)

N п/п	Результаты выступления спортсменов, учащихся-спортсменов на спортивных соревнованиях	Размер надбавки, % от должностного оклада для тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку
14.	Победитель, призер Чемпионата Северо-Западного федерального округа	30 (1место) 20 (2 место) 10 (3 место)
15.	Победитель, призер Первенства Северо-Западного федерального округа	20 (1 место) 15 (2 место) 10 (3 место)
16.	Победитель, призер Чемпионата Ленинградской области	10 (1 место) 5 (2 место) 3 (3 место)
17.	Победитель, призер Первенства Ленинградской области	5

Примечания:

1. Если спортсмен одновременно является победителем (чемпионом, призером) в соревнованиях различного уровня, размер надбавки определяется по наивысшему показателю. Сложение надбавок по одному спортсмену не допускается.

2. Если тренер-преподаватель ведет несколько спортсменов (учащихся-спортсменов), которые достигли высоких результатов по итогам выступления на спортивных соревнованиях, указанные в таблице размеры надбавок суммируются по всем таким спортсменам (спортсменам-обучающимся).

3. По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, размер надбавки определяется с коэффициентом 0,7 к размеру, установленному таблицей.

4. По игровым командным видам спорта размер надбавки определяется в расчете на команду с коэффициентом 3 к размеру, установленному таблицей.

5. Если в период действия установленной надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы для тренера-преподавателя) спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы для тренера-преподавателя) увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

6. Для международных спортивных соревнований учитываются результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ленинградской области.

5.5. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка, %
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	30
	первая категория	20

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

5.6. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка, %
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	20
Отраслевые (ведомственные) звания	10
Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

5.7. Тренерам-преподавателям устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 15% от ставки (без учёта нагрузки), за статус Олимпийского резерва.

5.8. Тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере до 5% от ставки, не превышающий установленный для вновь принятого тренера-преподавателя испытательный срок.

6. Виды и порядок установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

6.1. За высокое качество выполненных работ;

6.2. За мытьё окон и стен;

6.3. За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями;

6.4. За интенсивность в условии работы в 2 смены;

6.5. За работы, носящие временный и разовый характер (ремонтные работы, аварийные ситуации, во время летней оздоровительной работы и т.д.)

7. Виды и порядок установления стимулирующих выплат руководящим работникам:

7.1.За выполнение обязанностей, не входящих вкруг основных должностных обязанностей.

7.2. Интенсивность и напряженность труда, за выполнение особо важных заданий, высокое качество выполняемой работы.

8. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

8.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного директора, где работает нуждающийся.
8.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- длительного заболевания, затраты на лечение, которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст. 219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
- свадьбы, рождение ребенка.
- по юбилейным датам работников Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.
Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом постановлением администрации МО «Выборгский район» (приказами комитета образования, комитета по управлению муниципальным имуществом и градостроительству, комитета финансов).
Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.
Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

9. Срок действия положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.
9.2. При изменении нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность Учреждения, в положение вносятся изменения и дополнения в соответствии с установленным законным порядком.

Приложение № 1

Критерии оценки деятельности (работы) административного персонала Учреждения

1. За качество выполненных работ:

1.1. Высокая результативность работы;

1.2. Соблюдение требований ведения делопроизводства;

1.3. Своевременное внесение изменений в локальные акты, образовательные программы;

1.4. Своевременность сдачи отчетов, информаций, сведений;

Своевременность выполнения приказов, распоряжений, рекомендаций директора Учреждений и вышестоящих организаций, учреждений, ведомств;

1.6. Отсутствие замечаний со стороны директора Учреждения; отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законный представителей);

1.7. Кадровые условия (прохождение различных курсов повышения квалификации);

1.8. Финансовые условия (привлечение внебюджетных средств, рациональное использование бюджетных средств, платные услуги);

1.9. Материально-технические условия (приобретение компьютерной техники, литературы, мебели, проведение ремонтных работ, обустройство территории, организация питьевого режима, светового режима, обеспечение безопасности учреждения, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, физиологической комфортности, эстетики оформления помещений);

1.10. Психологический климат в коллективе (отсутствие конфликтов в коллективе и различных обоснованных жалоб в вышестоящие организации и ведомства со стороны работников Учреждения и родителей (законных представителей);

1.11. Организация и проведение мероприятий (праздники здоровья, Спартакиады, Дни здоровья, туристические походы);

1.12. Высокие результаты организации методической работы в Учреждении и систематической работе по распространению передового опыта (по результатам участия тренеров–преподавателей Учреждения в конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональных конкурсах);

1.13. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;

1.14. Разработка, поддержка и сопровождение сайта Учреждения;

1.15. Эффективная деятельность по подготовке Учреждения к новому учебному году;

1.16. Системная и эффективная работа по созданию в Учреждении безопасных условий образовательной деятельности, обеспечение санитарно–гигиенических условий процесса обучения учащихся;

1.17. Разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения.

Приложение № 2

Критерии оценки деятельности (работы) педагогического персонала Учреждения

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии материального стимулирования (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по дополнительным образовательным программам физкультурно-спортивной направленности)
1.	Организация деятельности обучающихся	1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности, индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся
		1.2. Наличие участников фестивалей, спортивно-массовых мероприятий различного уровня
		1.3. Наличие победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий различного уровня
		1.4. Педагогический контроль и оценка освоения дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности
		1.5. Учебная, планирующая и отчетно-аналитическая документация
		1.6. Наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности
		1.7. Востребованность дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности
2.	Подготовка спортивного резерва	Подготовка спортсменов высших разрядов
3.	Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе	3.1. Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации Дополнительных общеразвивающих программ физкультурно-спортивной направленности и в мероприятиях Учреждения
		3.2. Оснащение учебного помещения (спортивного зала), формирование его предметно-пространственной среды
		3.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся при решении задач обучения и воспитания
4.	Разработка программно-	4.1. Систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том

	методического обеспечения реализации дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности	числе в условии использования образовательных технологий (проблемное, разно уровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучение и др.)
		4.2. Организация корректировки содержания дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации)
5.	Профессиональное развитие педагогического работника	5.1. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития
		5.2. Повышение квалификации, переподготовка
		5.3. Популяризация педагогического опыта в различных формах (мастер-классы, семинары, конференции и др.)
		5.4. Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе
		5.5. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет ресурсах
		5.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства
		5.7. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
3.	Наличие систематических пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины
4.	Невыполнение учебной программы
5.	Нарушение норм техники безопасности

3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится комиссией.
4. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, главный бухгалтер, представитель трудового коллектива.

Приложение № 3

Критерии оценки, деятельности (работы) учебно-вспомогательного персонала Учреждения

1. За качество выполненных работ:

1.1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;

1.2. Расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ;

1.3. Соблюдение требований ведения делопроизводства;

1.4. Своевременное внесение изменений в локальные акты, образовательные программы;

1.5. Своевременность сдачи отчетов, информаций, сведений;

1.6. Своевременность выполнения приказов, распоряжений, рекомендаций директора

1.7. Учреждения и вышестоящих организаций, учреждений, ведомств;

1.8. Отсутствие замечаний со стороны директора Учреждения;

1.9. Кадровые условия (прохождение различных курсов повышения квалификации);

2. За дополнительную работу, не включенную в должностные обязанности:

2.1. Особые условия труда:

2.1.1. Сложность работ, напряженность и интенсивность труда;

2.1.2. Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;

3. К юбилейным датам и другим значимым событиям в жизни работника;

4. Оказание материальной помощи в трудной жизненной ситуации для работника;

Приложение № 4

Критерии оценки деятельности (работы) обслуживающего персонала Учреждения

1. За качество выполненных работ:
1.1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;
1.2. Отсутствие замечаний со стороны руководителей Учреждения;
1.3. Расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ;
1.4. Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника, в зависимости от объема и качества выполненных работ;
1.5. Материально-технические условия (приобретение мебели, проведение ремонтных работ, обустройство территории, организация питьевого режима, светового режима, обеспечение безопасности учреждения, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, физиологической комфортности, эстетики оформления помещений);
2. Особые условия труда:
2.1. Сложность работ, напряженность и интенсивность труда;
3. К юбилейным датам и другим значимым событиям в жизни работника;
4. Материальная помощь в трудных жизненных ситуациях для работника;

Принято
на педагогическом совете
МБУДО «СШОР «Фаворит»
протокол № 2 от «05» марта 2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУДО «СШОР «Фаворит»
_____ А.С. Лилейко
пр. № 69/1 от «05» марта 2026 г.

Изменения в ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Фаворит»

1. Изложить Приложение № 2 в следующей редакции:

Приложение № 2

Критерии оценки деятельности (работы) педагогического персонала Учреждения

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии материального стимулирования (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по дополнительным образовательным программам физкультурно-спортивной направленности)
1.	Организация деятельности обучающихся	1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности, индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся
		1.2. Наличие участников фестивалей, спортивно-массовых мероприятий различного уровня
		1.3. Наличие победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий различного уровня
		1.4. Педагогический контроль и оценка освоения дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности
		1.5. Учебная, планирующая и отчетно-аналитическая документация
		1.6. Наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности
		1.7. Востребованность дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности
		1.8. За интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ
		1.9. За сохранность контингента на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе
2.	Подготовка спортивного резерва	2.1. Подготовка спортсменов высших разрядов
		2.2. За результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса
		2.3. За работу по выявлению, отбору и сопровождению спортивно-одаренных детей

		2.3. За работу по выявлению, отбору и сопровождению спортивно-одаренных детей
		2.4. За переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации
3.	Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе	3.1. Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации Дополнительных общеразвивающих программ физкультурно-спортивной направленности и в мероприятиях Учреждения
		3.2. Оснащение учебного помещения (спортивного зала), формирование его предметно-пространственной среды
		3.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся при решении задач обучения и воспитания
4.	Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности	4.1. Систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условии использования образовательных технологий (проблемное, разно уровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучение и др.)
		4.2. Организация корректировки содержания дополнительных образовательных программ физкультурно-спортивной направленности, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации)
		4.3 За реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта
		4.4. За результативность выполнения другой части педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением)
5.	Профессиональное развитие педагогического работника	5.1. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития
		5.2. Повышение квалификации, переподготовка
		5.3. Популяризация педагогического опыта в различных формах (мастер-классы, семинары, конференции и др.)
		5.4. Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе
		5.5. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет ресурсах

		5.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства
		5.7. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.
		5.8. За выполнение требований к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта
6.	Иные	6.1. За участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
3.	Наличие систематических пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины
4.	Невыполнение учебной программы
5.	Нарушение норм техники безопасности

3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения премиальной комиссии. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится премиальной комиссией.
4. Состав премиальной комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, главный бухгалтер, представитель трудового коллектива.