

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по футболу»

Приказ № 29

От 25.03.2024 года

**О внесении изменений и дополнений в Положение
об оплате и стимулировании труда работников
МБУДО «Детско-юношеская спортивная школа по футболу»**

В связи с необходимостью урегулирования в вопросах стимулирования труда сотрудников МБУДО «ДЮСШ по футболу», в соответствии с Распоряжением Комитета образования Администрации муниципального образования Кировского муниципального района Ленинградской области от 03 сентября 2020 г. №158 «Об утверждении Положения о порядке установления выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Кировского муниципального района Ленинградской области, подведомственных комитету образования администрации Кировского муниципального района Ленинградской области» и в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации, постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020г. №861 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности», на основании решения общего собрания трудового коллектива от 21.03.2024 № 1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить изменения и дополнения в Положение об оплате и стимулировании труда сотрудников МБУДО «Детско-юношеская спортивная школа по футболу» (Приложение 1).
2. Настоящие изменения вступают в силу с момента их утверждения.
3. Крицкой Нине Ивановне – заведующей хозяйством МБУДО «ДЮСШ по футболу» довести настоящий приказ до сведения сотрудников МБУДО «ДЮСШ по футболу».
4. Заместителю директора по УВР С.В.Кнапик разместить изменения к Положению на официальном сайте учреждения до 8 апреля 2024 года.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора



С.В.Кнапик

Разослано в дело « ДЮСШ по футболу», МКУ УиК

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по футболу»**

**ИЗМЕНЕНИЯ, КОТОРЫЕ ВНОСЯТСЯ В
ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате и стимулировании труда работников

**МБУДО «Детско-юношеская спортивная школа по футболу», утвержденное приказом
№ 123 от 19 сентября 2023 года**

1. Раздел 1 добавить пунктами и изложить в следующей редакции:

«1.6. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.7. Все выплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.8. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение поставленных перед коллективом задач, для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи, по стимулированию материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления стимулирующих выплат.

1.9. Изменения и дополнения к Положению принимаются решением Общего собрания работников и утверждаются приказом директора «ДЮСШ по футболу». После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.10. Все виды материального стимулирования осуществляются из общего фонда оплаты труда при наличии денежных средств.

1.11. Приказом директора по согласованию с Общим собранием работников утверждается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), которая формируется из членов коллектива, представителей администрации.

1.12. Размеры различных видов материального стимулирования Комиссией устанавливаются на основании настоящего Положения в пределах месячного фонда оплаты труда и утверждаются директором.

1.13. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты могут устанавливаться по решению Комиссии и по истечению первого отчетного периода их работы

2. Раздел 5 добавить пунктами и изложить в следующей редакции:

«5.6. Компенсационные выплаты устанавливаются за условия труда, отличающиеся от утвержденных нормативами.

5.7. Компенсационные выплаты устанавливаются за увеличение объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, частности за:

- руководство школьным методическим объединением, творческой группой педагогов,
- секретаря педагогического совета,
- секретаря комиссии по распределению стимулирующих выплат и доплат;
- за выполнение обязанностей председателя профкома;
- за выполнение работ по электронному документообороту;

- за выполнение работ по кадровому делопроизводству;
- за выполнение работ по осуществлению воинского учёта и бронирования граждан, пребывающих в запасе;
- за выполнение обязанностей уполномоченного по делам ГО и ЧС.
- за размещение информации на официальном сайте ДЮСШ по футболу и социальных сетях;
- за работу в условиях, отличающихся от нормальных (контроль работы педагогических работников в различных населённых пунктах Кировского района, организация и контроль проведения и участия команд ДЮСШ по футболу в выездных официальных соревнованиях Ленинградской области);
- размещение информации об учреждении на сайте bus.gov.ru.
- за организацию и проведение мероприятий физической направленности с образовательными учреждениями района.
- сложность и трудоёмкость выполняемой работы;
- работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работу в ночное время;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сверхурочную работу.

5.8 Размеры компенсационных выплат.

5.8.1. За работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни – в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ;

5.8.2. За сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5.8.3. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

5.8.4. Работникам школы, выполняющим функции, не входящие в должностные обязанности (председатель профкома, секретаря педагогического совета и т.п.), устанавливается ежемесячная доплата в размере от 20% ставки оплаты труда.

5.8.5. Компенсационные выплаты могут быть постоянными, временными, разовыми (в связи с выполнением конкретной работы и в соответствии с качеством её результатов).

5.8.6. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах выше настоящего Положения.

5.9. Снятие компенсационных выплат.

Компенсационные выплаты могут быть сняты на основании приказа директора ДЮСШ по футболу в следующих случаях:

5.9.1. окончание срока действия выплаты;

5.9.2. окончание дополнительной работы;

5.9.3. снижение качества работы, за которую была назначена выплата;

5.9.4. длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата.

5.9.5. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника компенсационные выплаты могут быть сняты на определенный срок (месяц, полугодие, учебный год).»

3. Абзац 6 Раздела 6 дополнить и изложить в следующей редакции:

«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. Пункт 6.2. Раздела 6 дополнить подпунктами и изложить в следующей редакции:

«6.2.2 Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:
заместителям руководителя – по итогам работы учреждения;
работникам учреждения – по итогам работы конкретного работника.

6.2.3. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

6.2.4 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

6.2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

6.2.6. Вопросы премиальных выплат по итогам работы рассматриваются комиссией по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера по результатам анализа качества труда работников на основании блочно-рейтинговой оценки качества. Директор школы и его заместители представляют комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для премирования или депремирования конкретных работников.

6.2.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

6.2.8. Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, начисленных каждому работнику, и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии оформляется протоколом. Работники школы вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности.

6.2.9 Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности следующим способом:

- для педагогических работников на основе балльной самооценки деятельности;
- для заместителей директора и непедагогических работников в процентном отношении к размеру должностного оклада, установленного по соответствующей должности.

6.2.10. Оценочный лист (в электронном или в бумажном виде) заполняется педагогическими работниками самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда. Оценка критериев деятельности, применяемых для определения размера стимулирующих надбавок по итогам работы остальных работников, осуществляется Комиссией. Комиссия проводит объективную внешнюю оценку результативности профессиональной деятельности каждого работника. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

6.2.11. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора школы.

6.2.12. Результаты оценки деятельности работника доводятся до сведения работников.

6.2.13. При определении персонального размера выплаты работника по итогам отчетного периода:

– определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской главного бухгалтера);

– стимулирующий фонд делится на сумму баллов по всем работникам (определяется денежная сумма, приходящаяся на 1 балл);

– выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением количества баллов на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

6.2.14. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, выплаты за месяц, в котором получено взыскание, по решению Комиссии уменьшаются или не начисляются.»

5. Пункт 6.3. Раздела 6 дополнить подпунктами в части касающейся и изложить в следующей редакции:

**«КРИТЕРИИ
для расчета стимулирующих выплат работников**

Должность	Показатель	% от РДО
Заместитель директора по УВР	Стимулирующая надбавка по итогам работы	
	Участие в работе в качестве опытно-экспериментальной площадки	До 10%
	За дополнительную нагрузку при работе в инновационных проектах	До 10%
	Сотрудничество с общественными и государственными учреждениями в рамках совместных проектов.	До 10%
	Качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся, сокращению отчисления обучающихся.	До 10%
	Инициатива и реализация инновационных идей.	До 10%
	Сохранение и повышение уровня качественной успеваемости обучающихся (воспитанников) ОУ	До 10%
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих органов, в том числе в части объективности образовательных результатов	До 10%
	За выполнение несвойственных должности функций.	До 10%
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов.	До 5%
	Активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в образовательном учреждении, создание условий для повышения профессионального и методического уровня тренеров-преподавателей школы.	До 5%
	Проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (открытые занятия, конференции, круглые столы, семинары и т.д.). Работа по активизации участия тренеров-преподавателей школы в городских, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия.	До 5%
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, своевременное оказание методической помощи педагогам, проходящим аттестацию.	1-3

	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Своевременный, оперативный контроль выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов школы, его результативность.	До 5%
	Участие педагогов в конкурсах различного уровня по курируемому направлению	До 5%
	Участие в форме докладчика в проведении семинаров, конференций, круглых столов	До 5%
	Организация успешной работы в каникулярное время	До 5%
	Работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.	До 5%
	Контроль над организацией учебно-тренировочного процесса, за работой по наполняемости АИС «Навигатор дополнительного образования».	До 5%
	Стимулирующая надбавка по итогам работы	% от РДО
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 10%
	Отсутствие предписаний, замечаний по обеспечению требований пожарной безопасности	До 10%
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	До 10%
	Подготовка и проведение косметического ремонта здания и опрессовки отопительной системы.	До 10%
	Премияльная выплата по итогам работы	
Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	До 5%
	Качественное осуществление текущего контроля по своевременности хозяйственного обслуживания учреждения	До 5%
	Высокий уровень организации объектовых тренировок	До 5%
	Обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 5%
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Обеспечение в рабочем состоянии СИЗ и пожаротушения	До 5%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 5%
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в соответствии со своими должностными обязанностями. Оперативное и качественное исполнение и представление запрашиваемой информации	До 5%
	Высокий уровень организации объектовых тренировок	До 5%

	Эффективность взаимодействия с обслуживающими организациями. Своевременное заключение договоров, контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ.	До 5%
	Своевременное обеспечение работников Учреждения предметами, необходимыми для нормальной деятельности Учреждения.	До 5%
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны администрации, посетителей	До 5%
	За выполнение несвойственных должности функций	До 5%
Секретарь	Стимулирующая надбавка по итогам работы	% от РДО
	Своевременная работа со служебными материалами, письмами, запросами, заявками и др.	До 10%
	Работа в ГИС СОЛО, Навигатор ДО	До 10%
	Своевременное информирование сотрудников по входящей документации по их деятельности.	До 10%
	Оформление регламентированной и нерегламентированной документации	До 10%
	Своевременное оповещение образовательные организации о проведении мероприятий.	До 10%
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Образцовое содержание архива документов	До 5%
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	До 5%
	За выполнение несвойственных должности функций	До 5%
	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса.	До 5%
	Своевременное информирование сотрудников по входящей документации по их деятельности, оповещение образовательные организации о проведении мероприятий	До 5%
	За выполнение несвойственных должности функций.	До 5%
	Качественное ведение документации	До 5%
Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Стимулирующая надбавка по итогам работы	% от РДО
	Высокое качество ремонтных работ	До 10%
	Ответственное отношении к сохранности инструментов	До 10%
	Поддержание исправного состояния вверенного оборудования. Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	До 10%
	Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций	До 10%
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Качественное подготовка школы к особо важным мероприятиям	До 5%

	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	До 5%
	отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	До 5%
	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 5%
	Качественное выполнение мероприятий связанных с экономией энергоресурсов	До 5%
	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	До 5%
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	До 5%
Сторож (вахтер)	Стимулирующая надбавка по итогам работы	% от РДО
	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора лица); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам. директора по АХЧ и вызовом соответствующих служб	До 10%
	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации	До 10%
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	До 10%
	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы учреждения в целом и повышения его имиджа	До 10 %
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы учреждения в целом и повышения его имиджа	До 5%
	За выполнение несвойственных должности функций.	До 5%
	Высокая культура обращения с работниками, обучающимися, иными посетителями, отсутствие жалоб.	До 5%
	Соблюдение инструкций пожарной безопасности и правил поведения при ЧС.	До 5%
Заведующий спортивным сооружением	Стимулирующая надбавка по итогам работы	% от РДО
	Оперативное и качественное исполнение и представление запрашиваемой информации.	До 5%
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью спортивного объекта. Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.	До 10%
	Достижение и повышение плановых и нормативных показателей работы по направлению деятельности	До 10%
	Достижение и повышение плановых и нормативных показателей работы по направлению деятельности.	До 10%
	Инициатива, творчество и применение в работе	До 5%

	современных форм и методов организации труда.	
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Участие в выполнении важных и особо ответственных работ, связанных с обеспечением рабочего процесса.	До 5%
	Образцовое содержание футбольного поля и подсобных помещений. Соблюдение санитарно-гигиенических условий, техника безопасности	До 5%
	Оперативное и качественное исполнение и представление запрашиваемой информации.	До 5%
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью спортивного объекта. Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.	До 5%
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны администрации, посетителей.	До 5%
	Достижение и повышение плановых и нормативных показателей работы по направлению деятельности.	До 5%
	Качественная организация и проведение ремонтных работ.	До 5%
Уборщик служебных помещений, дворник	Стимулирующая надбавка по итогам работы	% от РДО
	отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	До 10%
	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.	До 10%
	Участие в выполнении важных и особо ответственных работ, связанных с обеспечением рабочего процесса	До 10%
	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы учреждения в целом и повышения его имиджа	До 10%
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Содержание участка в соответствии с СанПиНом, качественная уборка помещений, территории;	До 5%
	сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	До 5%
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	До 5%
	качественное проведение генеральных уборок	До 5%
	Стимулирующая надбавка по итогам работы	% от РДО
Инструктор-методист	Контроль над организацией учебно-тренировочного процесса, за работой по наполняемости АИС «Навигатор дополнительного образования», АИС СОЛО.	До 10%
	Своевременное предоставление необходимой документации и отчетности, выполнений приказов и распоряжений.	До 10%
	Разработка документации по проведению спортивно-массовых мероприятий.	До 10%
	Укомплектование групп, своевременная подготовка документации к зачислению обучающихся.	До 10%
	Премияльная выплата по итогам работы	
	Организация открытых уроков, мастер-классов, учебно-методических семинаров для тренеров-преподавателей и судей по видам спорта.	До 5%
	За выполнение несвойственных должности функций	До 5%
	Методическая помощь тренерам-преподавателям	До 5%

учреждения при подготовке к аттестации, конкурсам.	
Методическая помощь тренерам-преподавателям учреждения.	До 5%
Отсутствие дисциплинарных взысканий.	До 5%
За выполнение несвойственных должности функций.	До 5%
Разработка документации по проведению спортивно-массовых мероприятий, качественная организация и проведение мероприятий.	До 5%
Организация открытых уроков, мастер-классов, учебно-методических семинаров для тренеров-преподавателей и судей по видам спорта.	До 5%
Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса.	До 5%
Работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.	До 5%

6. Раздел 6 дополнить подпунктами и изложить в следующей редакции:

«6.4. Порядок отмены (сокращение) выплат.

6.4.1. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

- истечения срока договора или периода работы, на который была установлена разовая компенсационная или стимулирующая выплата;
- перехода работника на другую должность, не дающую право на установленную выплату;

- невыполнения учебной нагрузки без уважительной причины;

- несвоевременной подготовки документов, отчетов, информации, справок и т.д.;

- грубого нарушения охраны труда при работе с обучающимися.

6.4.2. Размер выплат может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования, приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4.3. Выплаты работникам всех категорий могут быть уменьшены за:

- систематическое нарушение трудовой дисциплины – до 90%;

- недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям – до 90%;

- некачественное и несвоевременное выполнение заданий – 20%;

- незначительные ошибки в работе – 5%;

- недостатки в ведении документации – 30%;

- недостатки в управленческой и координационной работе с обучающимися – 50%;

- невыполнение внутреннего трудового распорядка и Устава учреждения – 100%.

7. Дополнить Положение Разделом 8 и изложить в следующей редакции:

«8. **Заключительные положения.**

8.1. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания работников.

8.2. Положение о порядке стимулирующих, компенсационных, премиальных и социальных выплат работникам вступает в силу со дня его утверждения.