

4

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
города Коврова Владимирской области  
Спортивная школа «Сигнал»**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
Трудового коллектива  
Баранова Л.В.  
"20" июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ДО СШ "Сигнал"  
Лашин В.В.  
Приказ № 47 от "20" июня 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании, материальном стимулировании,  
выплатах компенсационного характера  
и материальной помощи работникам МАУ ДО СШ "Сигнал"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) о премировании, материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Коврова Владимирской области Спортивная школа «Сигнал» (далее Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексом РФ и Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности г. Коврова, утверждённым Постановлением администрации г. Коврова от 28.12.2018 года № 3213.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Коврова Владимирской области Спортивная школа «Сигнал», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, разрабатывается администрацией Учреждения и согласовывается с Советом трудового коллектива.

1.3. Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.4. Положение распространяется на штатных работников Учреждения.

1.5. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение 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, чёткое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения.

1.6. В Положении под премированием и материальным стимулированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад.

1.7. Премирование и материальное стимулирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения управлением уставных задач и договорных обязательств.

**2. Виды и размеры премий.**

Положение предусматривает единовременное, текущее премирование, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, материальную помощь.

**3. Единовременное премирование.**

Единовременное премирование работников может производиться в размере до 300% должностного оклада:

- по итогам работы за квартал, год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

## 2. Текущее премирование.

Текущее премирование осуществляется ежемесячно по итогам работы в процентном соотношении от должностного оклада в следующих случаях:

№ п/п	Вид текущего премирования	% от должностного оклада
1.	За высокие достижения в труде и спорте	до 200%
2.	За активное участие и большой вклад в реализацию программ Учреждения	до 100%
3.	За участие в подготовке и проведении соревнований, праздников, фестивалей и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения	до 200%
4.	За проявление морально-волевых качеств: для достижения победы в спортивных соревнованиях	до 100%
	За пропаганду физкультуры и активное привлечение детей и юношества г. Коврова к регулярным занятиям физкультурой и спортом	до 200%
5.	За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшений условий труда, техники безопасности	до 200%
6.	За привлечение внебюджетных инвестиционных и финансовых средств: для организации и проведения физкультурно-оздоровительной работы с населением, укрепления материальной базы Учреждения	до 100%
7.	За своевременную и качественную подготовку планов работы, статистической и иной отчётности, работу с цennыми документами	до 200%
8.	За отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;	до 200%
9.	За результативное взаимодействие с работниками сторонних организаций	до 200%
10.	За напряжённость и интенсивность труда	до 200%
11.	За качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства	до 200%
12.	За активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	до 300%

## 3. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя материальное стимулирование работников Учреждения. Размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%
- Выплаты за выполнение дополнительных работ – до 200%;

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются:

- Работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта» - до 20%;
- Работникам, награждённым почётным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 15%,
- знаком «Отличник физической культуры и спорта» и «Отличник образования» - до 10%;
- знаком «Мастер спорта России (СССР) международного класса» - до 15%,
- знаком «Мастер спорта России (СССР)» - до 10%.
- Кандидатам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) - до 20%;
- Докторам наук по профилю деятельности (преподаваемых дисциплин) - до 50%.
- Работникам, имеющим почётное звание, почётный знак и учёную степень, выплаты стимулирующего характера производятся по каждому основанию.

## **6. Выплаты компенсационного характера.**

- 6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников.
- 6.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:
  - 6.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и опасными особыми условиями труда (тренерам по плаванию - 11,8%; дезинфекторам - 4%).
  - 6.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
    - За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) работнику производится доплата до 40% должностного оклада;
    - За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочные работы, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата в размере до 100% должностного оклада.
- 6.3. Работникам производятся другие компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

## **7. Материальная помощь.**

- 7.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды материальной помощи:
  - в случае смерти работника или его близких родственников (родителей, детей, супруга или супруги). (до 20 000 руб.)
  - при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и так далее; при наступлении заболевания для приобретения лекарств или платного лечения работника или членов его семьи; (до 30 000 руб.)
  - рождением (усыновлением) ребёнка (до 20 000 руб.);
  - в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75,80 лет), при регистрации брака и иными обстоятельствами (до 10 000 руб.)
- 7.2. Материальная помощь выплачивается работнику (родственнику) по личному заявлению, согласно приказу директора.
- 7.3. В зависимости от причины обращения за материальной помощью работник (родственник) должен представить копии документов:
  - свидетельства о рождении (усыновлении) ребёнка;
  - свидетельства о смерти и документации, подтверждающих родство (копия свидетельства о рождении (усыновлении), копия свидетельства о браке);
  - копию заключения медицинского учреждения о необходимости проведения лечения с указанием диагноза, а также копии документов, подтверждающих стоимость лечения.

## **8. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий, выплат компенсационного характера и выплат материального стимулирования.**

- 8.1. Согласно п. 6.3. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физкультурно-спортивной направленности г. Коврова премирование и материальное стимулирование работников Учреждения осуществляется в пределах фонда стимулирующего характера - 20% и экономии ФОТ, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Эти средства могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.
- 8.2. Размер премий, выплат стимулирующего характера, материальной помощи определяется для каждого работника индивидуально.
- 8.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальным размером не ограничивается.
- 8.4. Премирование работников, установление размеров текущих, разовых премий, выплат стимулирующего характера и материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения по решению утверждённой комиссии.
- 8.5. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии, выплаты

стимулирующего характера выплачиваются на усмотрение комиссии.

8.6. Премии к юбилеям работы в управлении, праздничным датам, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

8.7. Выплата премий, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи осуществляются в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

8.8. Ежемесячное премирование не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями;
- нарушения сроков выполнения или сдачи отчётов, планов, обязательств;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственно директора либо администрации управления;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Премии, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, оплаты отпусков и пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

9.2. В соответствии со ст. 255 НК РФ расходы по выплате премий, выплат стимулирующего, компенсационного характера, материальной помощи, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда в пределах фонда оплаты труда.

9.3. Настоящее Положение вступает в силу со дня подписания приказа о его утверждении.