

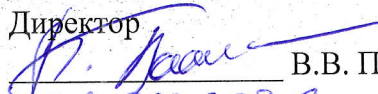
Управление образования администрации
Нытвенского муниципального округа Пермского края
Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования спортивная школа «Лидер» г. Нытва
(МАОУ ДО СШ «Лидер» г. Нытва)

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием трудового коллектива
МАОУ ДО СШ «Лидер» г. Нытва
(протокол от 01.04.2026 № 1)

УТВЕРЖДАЮ

Директор



В.В. Попов

01.04.2026

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальном стимулировании работников МАОУ ДО СШ «Лидер» г. Нытва (далее по тексту – СШ) разработано с целью повышения творческой активности и качества работы сотрудников.

1.2. В целях усиления социально-экономической и правовой защиты, а также заинтересованности работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, профессионального мастерства оплата их труда производится из установленных должностных окладов, фактического объема работ (тренеров-преподавателей, методиста, инструктора-методиста, специалистов, сотрудников), надбавок, и доплат к должностным окладам и премий.

1.3. Надбавки и доплаты устанавливаются как на определенный срок (месяц, квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер сотрудникам, устанавливаются директором по согласованию с комиссией по установлению доплат работникам и оформляются приказом по учреждению.

Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, либо в абсолютных величинах (в рублях). В соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников образовательных организаций Нытвенского городского округа, осуществляющих спортивную подготовку обучающихся» от 15.11.2023 г. №312 (с изменениями) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. На все виды доплат и надбавок начисляется районный коэффициент в размере 15%, и их величина влияет на средний заработок работника.

1.5. Заработная плата работников устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Оплата труда работников осуществляется на основе схемы должностных окладов работников. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем организации (далее – руководитель) исходя из утвержденных размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым

договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.9. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Размеры должностных окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Нытвенского муниципального округа о бюджете Нытвенского муниципального округа на соответствующий финансовый год с учетом инфляции потребительских цен.

1.10. Настоящее Положение распространяется на лиц, работающих в организациях по трудовым договорам, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

1.11. Доплаты и надбавки могут быть сняты приказом директора в случаях:

1. Добровольного отказа работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой;
2. Невыполнения работником тех обязанностей, за которые установлены доплаты и надбавки (с предварительным уведомлением о том работника).

1.12. Размер доплаты и надбавок может быть сокращен в условиях дефицита бюджетного финансирования приказом директора.

2. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И РАЗМЕРОВ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

2.1. Для всех категорий работников:

- | | |
|--|---------|
| 2.1.1. За высокую результативность в работе, значительные достижения | до 50% |
| 2.1.2. За успешное выполнение наиболее сложных работ | до 100% |
| 2.1.3. За интенсивность работы | до 100% |
| 2.1.4. За замещение, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда | до 120% |
| 2.1.5. За своевременность и полноту выполняемых работ | до 100% |
| 2.1.6. За соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям | до 100% |
| 2.1.7. За личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением | до 100% |
| 2.1.8. За наличие положительных отзывов о работе | до 100% |
| 2.1.9. По итогам работы учреждения (занятые с 1 по 6 места в официальном смотре-конкурсе по итогам года среди учреждений по профилю деятельности) | до 100% |
| 2.1.10. За организацию и проведение официальных спортивных мероприятий | до 100% |
| 2.1.11. За выполнение муниципального задания учреждением | до 100% |

2.1.12. Иные выплаты стимулирующего характера в процентах и абсолютной величине.

2.2. Педагогическим работникам:

2.2.2. За индивидуальную работу с неблагополучными семьями, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми-инвалидами, подростками группы «риска» до 50%

2.2.4. За внедрение инновационных технологий, проведение экспериментальной работы до 100%

2.2.5. За разработку и внедрение авторских программ до 50%

2.2.7. За привлечение внебюджетных источников финансирования, в том числе за работу попечительского совета объединения до 50%

2.2.8. За разъездной характер работ до 50%

2.2.9. За реализацию образовательных программ на тренировочных этапах (ТЭ) (этапах спортивной специализации с многолетними этапами подготовки).

Расчет производится по следующей формуле:

$$P_{\text{допл.}} = ((V_{\text{дет}} \times \% \text{ допл.} \times K_s \times ДО) + (V_{\text{дет сверх}} \times \% \text{ допл.} \times 50\% \times K_s \times ДО)) - (V_{\text{час.}} / 18 \text{ час} \times ДО)$$

P допл. – Размер доплаты в месяц;

Vдет – Количество обучающихся ТЭ, согласно таблицы 2;

Vдет сверх – Количество обучающихся сверх норматива наполняемости групп

% допл.- размер норматива в % от оклада тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося ТЭ (таблица 1);

ДО – должностной оклад тренера-преподавателя;

Vчас. – количество часов нагрузки с ТЭ, указанного в таблице 2;

Ks - расчетный коэффициент вида спорта

Расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (Ks) – 1,0.

Таблица №1

N п/п	Этапы многолетней подготовки спортсменов	Период обучения (лет)	размер норматива для расчёта доплаты в % от оклада тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося УТГ
1	Тренировочный (этап спортивной специализации)	До 2-х лет	9
		Свыше 2-х лет	15

Расчет количества ставок тренеров-преподавателей на 1-го обучающегося по годам и этапам обучения.

Таблица № 2

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объём тренировочной нагрузки в неделю (час.)
Высшего спортивного мастерства	постоянно	1	3-4	8	18
Совершенствования спортивного мастерства	до одного года	2	6-8	10	18
	свыше одного года	1	4-6	8	18
Тренировочный этап (этап спортивной)	первый год	Согласно стандартов по	Согласно стандартов по видам спорта	Согласно стандартов по	8
	второй год				9

специализации)	третий год	видам спорта		видам спорта	10
	четвертый год				14
	пятый год				14
Начальной подготовки	До года	Устанавливается учреждением	Согласно стандартов по видам спорта	Согласно стандартов по видам спорта	6
	свыше года				9

2.2.10. Молодому специалисту до 50% к должностному окладу

2.2.11. Педагогу-наставнику от 10 до 15% к должностному окладу

2.2.12. Тренеру-преподавателю за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Таблица № 3

Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
1	2
от 1 года до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	8%
от 10 до 20 лет	10%
от 20 до 25 лет	20%
свыше 25 лет	25%

2.2.13. За подготовку спортсменов высокого класса и успешное выступление воспитанников на соревнованиях российского и международного уровнях (таблица №4).

Таблица №4

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2.	Кубок мира	1	до 160	до 16	до 8

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования (сумма этапов или финал),	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
	чемпионат Европы	2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % от ставки заработной платы тренера, тренера-преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на Первенствах края и прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 1
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

Стимулирующую выплату к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса предлагается устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из

протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

2.2.14. Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ

Таблица № 5

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
Критерии оценки работы тренерского состава, осуществляющих спортивную подготовку		
На этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 30
1.2.	Динамика прироста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	до 10
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов (не менее чем у 60 % занимающихся в группе)	до 10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до 50
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80 % занимающихся в группе)	до 50
1.6.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 50
1.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 5
1.8.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50

2.2.15. за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица № 6

№ п/п	показатель	Критерии	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада)

№ п/п	показатель	Критерии	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % от оклада (должностного оклада)
1.1.	Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	до 30
1.2.	Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд	до 30
1.3.	Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных команд субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1-3 места	до 40
1.4.	Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках Российской Федерации, первенствах субъектов Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также официальных спортивных соревнованиях муниципального, городского уровней	1-3 места	до 35

2.2.16. Со дня присвоения педагогическому работнику организации Нытвенского муниципального округа высшей квалификационной категории ему устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате. Предельный размер ежемесячной надбавки составляет 2860,00 рублей.

Размер ежемесячной надбавки, предоставляемой педагогическому работнику организации, определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем учебной нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в организации, и не может быть больше установленного предельного размера.

2.2.17. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) организации:

1) удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате 2860,00 рублей;

2) имеющим ведомственные награды (за исключением почетных грамот, благодарностей Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате 1716,00 руб.

При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

2.2.18. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям) выплачиваются за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки (ставки) по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата и ежемесячные надбавки педагогическим работникам организации выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения; ежемесячные надбавки руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа начальника Управления образования.

2.2.19. за наличие у тренеров организаций государственных и ведомственных званий и наград устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

Таблица 7

Государственные и ведомственные звания и награды	Размеры стимулирующих выплат за наличие государственных и ведомственных званий и наград в процентах от тарифной ставки, оклада (должностного оклада)
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за иные государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР	2860,0 рублей
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	1716,0 рублей
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	1716,0 рублей
Другие ведомственные награды и звания, а также награды и звания в сфере образования	1716,0 рублей

2.2.19. Коэффициент квалификации тренеров-преподавателей и иных

работников учреждения, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно не задействованных в организации, реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс спортивной подготовки, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 8

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
1	2
Высшая квалификационная категория	0,22
Первая квалификационная категория	0,11

2.4. Методистам, инструктору-методисту:

- 2.4.1. За разработку и изготовление методических рекомендаций и дидактических материалов по воспитательной и спортивно-массовой работе (на срок исполнения) до 15%
- 2.4.2. За участие в разработке и реализации приоритетных проектов школы до 50%
- 2.4.3. За внедрение инновационных технологий, проведение экспериментов по воспитательной работе до 30%
- 2.4.4. За разъездной характер работы до 50%
- 2.4.5. За обобщение педагогического опыта по воспитательной работе до 15%
- 2.4.6. За проведение экспериментальной работы до 30%
- 2.4.7. За анализ программы развития учреждения до 50%
- 2.4.9. За подготовку тренеров-преподавателей к выступлениям на семинарах, конференциях, педагогических чтениях в районе, крае до 50%
- 2.4.10. За проведение семинаров с методистами, тренерами-преподавателями на базе школы до 15%
- 2.4.11. За подготовку тренеров-преподавателей к аттестации на категорию до 50%
- 2.4.12. За обобщение опыта работы тренеров, тренеров-преподавателей, методистов до 20%
- 2.4.13. За разработку нормативно-правовой документации до 15%
- 2.4.14. За разработку и участие в реализации приоритетных проектов и конкурсов до 50%

2.6. Специалистам

- 2.6.1. За разъездной характер работы до 50%

- 2.6.2. Наличие/отсутствие предложений, инициативы по улучшению работы учреждения до 50%
- 2.6.3. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников, проверяющих до 100%
- 2.6.4. Своевременное заполнение и качественное ведение документации до 50%
- 2.6.5. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки до 50%
- 2.6.6. Качественное ведение и своевременная подача отчетности до 50%
- 2.6.7. За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) до 15%

2.7. Обслуживающему персоналу:

2.7.1. Делопроизводителю, секретарю:

1. Отсутствие замечаний в ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству до 50%
2. Отправка корреспонденции в установленные сроки до 50%
3. Своевременное заполнение и качественное ведение документации до 100%
4. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, проверяющих до 100%
5. Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение до 100%
6. Оперативное доведение информации, приказов и распоряжений до исполнителя до 100%
7. Эффективность работы с договорами до 100%
8. Участие в разработке, экспертизе нормативно-правовой документации учреждения до 100%
9. За разъездной характер работы до 50%

2.7.2. Уборщикам:

1. За благоустройство убираемой площади 20%
2. За оперативное реагирование на устранение любых неполадок в работе до 100%
3. За наличие маркировки вверенного инвентаря, своевременное обновление до 100%
4. За качественное проведение генеральных уборок до 100%
5. За содержание вверенного участка в соответствии с СанПиНом до 100%
6. За отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов до 100%
7. За разъездной характер работы до 100%

2.7.3. Рабочим:

1. За использование своего инструмента в производственных целях до 100%

- | | |
|--|---------|
| 2. Оперативное выполнение заявок на устранение технических неполадок, выполнение заданий администрации | до 100% |
| 3. Содержание своего рабочего места в чистоте. Соблюдение ППБ | до 100% |
| 4. Проявление собственной инициативы к повышению качества работ | до 100% |
| 5. Отсутствие замечаний в работе, обоснованных жалоб со стороны сотрудников | до 100% |
| 6. Профилактическая работа по предупреждению аварий и сбоев оборудования | до 100% |

2.8. Медицинским работникам:

- | | |
|--|--------|
| 2.8.1. За разъездной характер работы | до 50% |
| 2.8.2. За ведение документации по учету медицинских карт воспитанников, заявок, отчетности | до 30% |
| 2.8.3. За организацию и проведение лекций, бесед с родителями и детьми | до 20% |
| 2.8.4. За ведение учета расходования лекарственных препаратов, медицинской посуды, оборудования, их приобретение | до 10% |
| 2.8.5. За медицинское обслуживание районных спортивных мероприятий | до 50% |
| 2.8.6. Контроль за наличием и сроком годности медикаментов, своевременное их пополнение | до 50% |

2.9. Специалисту по кадрам

- | | |
|--|---------|
| 2.9.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников | до 100% |
| 2.9.2. Качественное ведение и своевременная подача отчетности | до 100% |
| 2.9.3. Оперативное доведение информации, приказов и распоряжений до исполнителя | до 100% |
| 2.9.4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях | до 100% |
| 2.9.5. Своевременное оформление документов на хранение в архив | до 100% |
| 2.9.6. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | до 100% |
| 2.9.7. Знание специализированных программ и их применение на практике | до 100% |

2.10. Педагогу-психологу:

- | | |
|---|---------|
| 2.10.1. За разъездной характер работы | до 50% |
| 2.10.2. Наличие/отсутствие предложений, инициативы по улучшению работы учреждения | до 100% |
| 2.10.3. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников, проверяющих | до 100% |
| 2.10.4. Своевременное заполнение и качественное ведение документации | до 100% |
| 2.10.5. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки | до 100% |

3. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

3.1. Премирование работников СШ производится из:

1. Экономии средств, утвержденных согласно плана финансового хозяйственной деятельности учреждения, выделенных на оплату труда;
2. Средств, полученных в результате ведения учреждением предпринимательской деятельности;
3. Средств, полученных от учредителя на премирование и материальное стимулирование работников СШ сверх средств, выделенных на выполнение муниципального задания;

3.2. Премирование и материальное стимулирование работников включает в себя следующие выплаты:

1. Премии, шесть выплат в год всем работникам:

- за достижение дополнительных конкретных результатов работы и за достижения спортсменов в официальных соревнованиях, при наличии протокола соревнований, по итогам I, II, III, IV кварталов (Приложения 1, 2);
- за достижение дополнительных конкретных результатов работы и за достижения спортсменов в официальных соревнованиях, при наличии протокола соревнований, по итогам года (Приложения 1,2);
- к профессиональному празднику;
- к юбилейным датам рождения работника (основные сотрудники 50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.) до 100 % оклада работника, при наличии экономии средств, выделенных на оплату труда;

2. Премии заместителям директора начисляются в размере до 70-90% от установленной премии директору, по итогам работы учреждения (месяц, квартал, год и т.д.), управлением образования администрации Нытвенского муниципального района;

3. Подарки: - в денежном выражении;

- в натуральном выражении.

3.3. Сумма премии утверждается приказом директора СШ и зависит от выполнения, за определенный период, работником показателей указанных в Приложениях 1-2, а также от наличия в учреждении средств, выделенных на оплату труда.

3.4. Премия не начисляется или может быть уменьшена в следующих случаях:

3.4.1. Не начисляется:

1. работнику, поступившему в данном квартале;
2. работнику, допустившему прогул без уважительной причины в данном квартале;

3.4.2. Может быть уменьшена за:

- | | |
|---|-----------|
| 1. Несвоевременную сдачу журналов учета групп на проверку | минус 15% |
| 2. Отказ от проведения открытых занятий | минус 10% |
| 3. Не проведение по утвержденному расписанию учебно-тренировочного занятия без уважительной причины | минус 40% |
| 4. Отсутствие педагога в зале при проведении занятий | минус 30% |

- | | |
|--|-----------|
| 5. Наличие травматизма во время занятий | минус 30% |
| 6. Не соблюдение техники безопасности при проведении занятия | минус 20% |
| 7. Несвоевременную сдачу отчета об участии в соревнованиях | минус 10% |
| 8. Несвоевременную сдачу отчета за организацию и проведение соревнований | минус 10% |
| 10. Несвоевременную сдачу отчетной документации в вышестоящие органы | минус 25% |
| 11. Несвоевременную сдачу планов работы (на год, на месяц) и полугодовых и годовых отчетов | минус 50% |
| 12. Не явку на педагогический, методический совет без уважительной причины | минус 10% |
| 13. Утерю документов | минус 50% |
| 14. Отсутствие контроля за безопасным, санитарно-гигиеническим, противопожарным состоянием зала, помещения, в том числе отсутствие уголков по охране труда | минус 10% |
| 15. Отсутствие обеспечения сохранности подотчетного имущества | минус 50% |

4. Заключительные положения

- 4.1. Данное положение вступает в силу с 01.04.2026 года и действует в течение всего 2026 года.
- 4.2. При отсутствии необходимости внесения изменений, положение пролонгируется на следующий год.

* Личные дисциплины

*Муниципальный (коэффициент – 1)	Межмуниципальный (коэффициент – 2)	Региональный (коэффициент – 3)	Межрегиональный (коэффициент – 4)	Федеральный (коэффициент – 5)	Международный (коэффициент – 6)
1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл					
Командные, групповые дисциплины					
Муниципальный (коэффициент – 2)	Межмуниципальный (коэффициент – 3)	Региональный (коэффициент – 4)	Межрегиональный (коэффициент – 5)		
1 место – 3 балла		1 место – 6 баллов			
2 место – 2 балла		2 место – 5 баллов			
3 место – 1 балл		3 место – 4 балла			
		4-9 место – 3 балла			
		10-14 место – 2 балла			
		15-19 место – 1 балл			

Разряды (%)	Антидопинг (5)
1-20 – 1 балл	
21-40 – 2 балла	
41-60 – 3 балла	
61-80 – 4 балла	
81-100 – 5 баллов	

Все результаты подтверждаются протоколами соревнований, именной заявкой, фото.

ФИО	Исполнительская дисциплина	Участие в жизнедеятельности СШ «Лидер» г. Нытва	Участие в составе команды СШ «Лидер» г. Нытва	Проведение и организация мероприятий для сотрудников СШ «Лидер» г. Нытва	Работа с родителями	Сдача нормативов ГТО	Реализация приоритетных мероприятий СШ *	Работа с социальными партнерами	Помощь тренеру-преподавателю в проведении соревнований и мероприятий	Пропаганда деятельности СШ «Лидер» г. Нытва	Участие в проведении, организации зональных, краевых мероприятий, соревнований	Организация и проведение мероприятий летней кампании (справы, шоу-таки)	Квалификационная категория	Сумма баллов
													Высшая – 5 баллов Первая – 3 балла	
	1-3 баллов	1-3 балло В	1-5 балло В	1-5 баллов	1-5 баллов	1-4 балло В	1-5 балл ов	1-10 балло В	1-5 баллов за каждое меропр.	1-5 балло В	1-5 баллов	1-5 баллов		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 640527729349926770582792246281479462382890807207

Владелец Попов Виталий Валерьевич

Действителен с 22.09.2025 по 22.09.2026