

Согласованно
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.С. Борисова
« » _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор
МБУ ДО ДЮСШ № 10 г. Сочи
_____ К.В. Бурьян
« » _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного и
стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеской
спортивной школы №10» города Сочи

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 10» г. Сочи (далее – Положение), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Оплата труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 10» г. Сочи (далее - МОУ), занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

1.3. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы .

1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

2. Перечень видов компенсационных выплат по категориям персонала:

№ п/п	Категория работников	Основание для установления компенсационных выплат	Размер, в % к окладу
2.1.	уборщик служебных помещений, дворник	Работа с дезинфицирующими растворами	12%
2.2.	секретарь-машинистка	Работа с оргтехникой	12%
2.3.	все категории работников	Совмещение профессий (должностей)	до 100%
2.4.		Расширение зон обслуживания	до 100%
2.5.		Увеличение объема работы	до 100%

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
Настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- доплата педагогическим работникам – молодым специалистам.

3.1. МОУ настоящим Положением устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ;
- выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников;

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Суммарный размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:

№ п/п	Категории работников	Основание для установления персонального повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
3.2.1	Заместитель директора	1. Организация и проведение районных, городских и краевых физкультурных и	До 1,5

		спортивных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУ среди населения	
		2. Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса, ведение документации по личному составу	До 1,5
		3. Работа по организации в МОУ обеспечения безопасности учебно-воспитательного процесса, обеспечение пожарной и антитеррористической безопасности, воинского учета	До 1,5
		4. Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе учреждения	До 1,5
3.2.2	Тренер – преподаватель, тренер	Выполнение обязанностей внештатного старшего тренера-преподавателя, старшего тренера (проведение тренерских советов, семинаров)	До 0,50
3.2.3	Педагогические работники, тренер	1. Организация работы по профилактике наркомании, алкоголизма и табакокурения	До 0,5
		2. Организация аттестации педагогических работников в МОУ	До 1,5
		3. Реализация дополнительных общеразвивающих программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей	До 0,5
3.2.4	Секретарь - машинистка	1. Оказание помощи педагогическим работникам в оформлении учебно-методической и прочей документации	До 2,0
		2. Работа с кадрами и качественное ведение документации	До 2,0
3.2.5	Все категории работников	1. Вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	До 0,5
		2. Работа на официальном сайте учреждения	До 1,0
		3. Оформление документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.	До 0,5
		4. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой Город. Образование»	До 1,0
		5. Ведение базы данных работников учреждения	До 1,0
		6. Работа с пенсионным фондом, с фондом медицинского страхования, с банком	До 1,0
		7. Работа по организации в МОУ обеспечения охраны труда	До 0,5
		8. Сложность и напряженность труда	До 3,0
		9. Вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	До 2,0

		10. Работа в автоматизированной информационной системе «Навигатор дополнительного образования»	До 2,0
--	--	--	--------

3.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается *тренерам-преподавателям, инструктору-методисту, заместителю директора по учебно-спортивной работе, заместителю директора по спортивно-массовой работе, заместителю директора по методической работе, тренеру*, по основному месту и по основной должности работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях на должностях спортивной направленности:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20

при выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25

при выслуге лет свыше 20 лет – 0,30

Данный повышающий коэффициент устанавливается от должностного оклада.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов рабочего времени на одну ставку (или менее 100% норматива оплаты труда для тренеров-преподавателей и тренеров), выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию (или более 100% норматива оплаты труда для тренеров-преподавателей и тренеров) выплата устанавливается как за одну ставку.

3.4. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет *заместителю директора по хозяйственной части, секретарю-машинистке, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, уборщику служебных помещений, ремонтников плоскостных спортивных сооружений, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок* устанавливается по основному месту работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 0,05;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,10;

- при выслуге лет от 10 лет – 0,15.

Данный повышающий коэффициент вышеуказанному персоналу устанавливается пропорционально объёму рабочей нагрузки.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ – устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к

качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК Российской Федерации о выдаче диплома);

0,30 – при наличии государственной награды "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК Российской Федерации о выдаче диплома), или знака "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", или звания "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта России» или «Мастер спорта СССР»;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Данный повышающий коэффициент устанавливается от должностного оклада.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов рабочего времени на одну ставку (или менее 100% норматива оплаты труда для тренеров-преподавателей и тренеров), выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию (или более 100% норматива оплаты труда для тренеров-преподавателей и тренеров) выплата устанавливается как за одну ставку.

3.6. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильность работы муниципальных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям работников:

- секретарь-машинистка;
- специалист по охране труда;
- специалист в сфере закупок.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

3.7. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата «доплата молодым специалистам».

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер «доплаты молодому специалисту» составляет:

- до 50% от должностного оклада при наличии диплома с отличием;
- до 40% от должностного оклада в остальных случаях.

3.8. В связи с внедрением системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей (далее – ПФДО) в муниципальном образовании городской округ город - курорт Сочи Краснодарского края, устанавливается стимулирующая выплата педагогам, реализующим программу ПФДО, рассчитанная по показателю востребованности.

3.9. Показатель «востребованности дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\% \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (в соответствии с дополнительными общеобразовательными программами в области физической культуры и спорта) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца:

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата тренеру-преподавателю по данному основанию не начисляется.

Если, $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты тренеру-преподавателю за соответствующий месяц составляет 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей.

3.10. Стимулирующая выплата по итогам работы за месяц, за внедрение системы ПФДО устанавливается следующим категориям персонала:

- заместитель директора – до 5 000 рублей
- педагогический персонал – до 5 000 рублей
- прочий персонал – до 3 000 рублей

3.11. В целях единого подхода к дополнительному стимулированию отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 3 000 руб. в месяц следующим категориям работников:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- ремонтнику плоскостных спортивных сооружений.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

4. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы

4.1. Настоящим Положением предусмотрена стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы работникам МОУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы осуществляется по итогам работы за месяц (или другой период), в пределах выделенных средств на оплату труда.

4.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической и тренерской деятельности.

4.4. Основанием для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы является соответствие деятельности педагогических работников и тренеров учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией, действующей в учреждении.

4.5. Оценка деятельности работника осуществляется в конце каждого месяца (или другого периода) текущего года, в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет сумму стимулирующей выплаты.

Стимулирующая выплата за интенсивность и эффективность работы устанавливается по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в течение текущего года, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и не зависит от отработанного времени.

4.6. Критерии оценки эффективности деятельности **тренера-преподавателя, инструктора-методиста, тренера** и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значения показателя	Оценка в баллах
1	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	- Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (от первоначального набора)	- от 90% до 100% - от 80% до 89,9% - ниже 80%	15 баллов 10 баллов 0 баллов
		- Успешное освоение обучающимися дополнительных общеобразовательных программ (по итогам промежуточного и итогового контроля)	- от 80% до 100% - от 70% до 79,9% - ниже 70%	20 баллов 15 баллов 0 баллов
		- Наличие и реализация авторской образовательной программы	- да - нет	60 баллов 0 баллов
		- Высокие спортивные достижения обучающихся на протяжении последних 5 лет	- подготовлено не менее 5 КМС; - подготовлено не менее 3 КМС	60 баллов 30 баллов
		Организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания) (в течение учебного года)	За каждое мероприятие	15 баллов
2	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и детей на деятельность педагога	- Отсутствие жалоб - Наличие жалоб	10 баллов 0 баллов
		- Доля родителей и детей (законных представителей), положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования)	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	10 баллов 5 баллов 0 баллов
3	Участие и результаты участия обучающихся в мероприятиях	- Количество мероприятий (соревнований), в которых участвовали обучающиеся (ежемесячно)	За каждое мероприятие: - на международном уровне;	40 баллов

	(соревнованиях) различного уровня		- на уровне РФ - на уровне края - на уровне города и района	20 баллов 15 баллов 10 баллов
		- Наличие призеров и победителей физкультурных и спортивных мероприятий	За каждого призера: - на международном уровне; - на уровне РФ - на уровне края - на уровне города и района	20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов
4	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	- Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, проведение мастер – классов, открытых тренировочных занятий, судейских семинаров.	- да - нет	20 баллов 0 баллов
		- Педагогическое сопровождение молодых педагогов	- да - нет	15 баллов 0 баллов
		- Владение информационно – коммуникационными компетенциями	- да - нет	5 баллов 0 баллов
		- повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года;	- да - нет	5 баллов 0 баллов
5	Обеспечение доступности качественного образования	- Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	- да - нет	20 баллов 0 баллов
		- Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	- да - нет	15 баллов 0 баллов
6	Информационная открытость	- Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога, распространение опыта работы	- да - нет	15 баллов 0 баллов
		- Наличие собственного сайта педагога	- да - нет	5 баллов 0 баллов
		- Ведение рубрики на сайте образовательной организации	- да - нет	20 баллов 0 баллов
7	Сохранение здоровья обучающихся	- Отсутствие фактов детского травматизма	- да - нет	10 баллов -10 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности работника МОУ:	Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы:
151-200 баллов	До 20 000 рублей

101-150 баллов	До 15 000 рублей
30-100 баллов	До 10 000 рублей
Менее 30 баллов	Выплата не производится

5. Порядок и условия премирования работников

5.1. Премирование работников МОУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависеть от отработанного времени.

Максимальным размером премия не ограничена.

5.2. Перечень премиальных выплат по категориям работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании.	От 5% или от 200 руб.
2	Выполнение особо важных и срочных работ	От 5% или от 200 руб.
3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	От 5% или от 200 руб.
4	Эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	От 5% или от 200 руб.
5	Премия к профессиональному празднику «Дню учителя», к Дню защитника Отечества, Международному женскому дню	От 5% или от 200 руб.
6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения	От 5% или от 200 руб.
7	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 200 руб.
8	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1.успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 5% или от 200 руб.
	2.инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	3.качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ	От 5% или от 200 руб.
	4.выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОУ	От 5% или от 200 руб.
9	Премия за качество выполняемых работ:	
	1. при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края и награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края	До 500%
	2. при награждении Почетной грамотой федерального органа	До 300%

исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта 3. при поощрении Главой города Сочи, награждением почетной грамотой или знаком исполнительного органа власти муниципального образования город-курорт Сочи или Городским Собранием Сочи	До 100%
---	---------

5.3. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МОУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	от 3000 руб.
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3000 руб.
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3000 руб.

6.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

7.1. Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года;

7.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

7.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

7.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.