

РАССМОТРЕНО

На общем собрании работников
Пр. от 04.10.2017 № 15

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО ДЮСШ



(подпись)

А.И. Макаров

(инициалы, фамилия)

Приказ от 04.10.2017 № 57-08

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ ДО ДЮСШ

И.А. Кириллова - Н.А. Кириллова

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Мичуринска Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №818, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

Настоящее Положение регулирует порядок стимулирования работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Мичуринска Тамбовской области (далее — учреждение) в том числе работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника, материальной заинтересованности работников учреждения, поощрения работников за высокие достижения в труде, образцовое выполнение обязанностей, инициативу, за общие результаты деятельности в соответствующем периоде.

Настоящее Положение вступает в действие с 01.10.2017 года.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок, условия их установления и выплаты

2.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим

работникам;

выплата за качество выполненных работ административно-хозяйственным работникам;

надбавка за категориальность водителю автомобиля;

премии за выполнение особо важных и срочных работ;

премии по итогам работы за год.

2.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

2.3. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в процентах к окладам, ставкам заработной платы.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2.4. Выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается педагогическим работникам.

Конкретный размер выплат устанавливается по решению комиссии, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников два раза в год за прошедший период (Приложение №1).

На основании решения комиссии издается приказ о назначении выплаты работникам учреждения.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы – до 300 % от оклада, ставки заработной платы.

2.5. Выплаты за **качество выполняемых работ** призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются административно-хозяйственным работникам два раза в год за прошедший период.

Конкретный размер выплат устанавливается по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение №2).

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ – до 300 % от оклада, ставки заработной платы.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой

нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за предыдущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты.

2.7. Надбавка за категоричность водителю автомобиля устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» – 20 %;

за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» – 10 %.

Основанием для установления водителю надбавки за категорию является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления определенными категориями транспортных средств и приказ учреждения.

Надбавка устанавливается в процентах к ставке заработной платы, а работнику, отработавшему неполный рабочий день или не выполнившему месячную норму рабочего времени, – пропорционально отработанному времени.

2.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий, конкурсов, фестивалей;

другие, по усмотрению руководителя учреждения, особо важные и ответственные работы.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению.

Максимальный размер единовременной премии – до 200 % от оклада, ставки заработной платы.

2.9. Работникам учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда, могут выплачиваться **премии по итогам работы за год.**

Премии по итогам работы за год устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда (Приложение №3 настоящего Положения), утвержденных руководителем учреждения, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственных руководителей, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер премии по итогам работы - до 200 % от оклада, ставки заработной платы.

Приложение №1
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Мичуринска Тамбовской области

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки эффективности деятельности работников для установления
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

	Критерии	Размер надбавки (%)
1	Разработка авторских программ.	60
2	Укрепление и охрана здоровья обучающихся в процессе занятий.	40
3	Участие в разработке и реализации программы развития учреждения.	20
4	Сохранение контингента учащихся.	40
5	Подготовка и отбор наиболее перспективных обучающихся, воспитанников для их дальнейшего спортивного совершенствования.	60
6	Повышение уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки учащихся.	50
7	Разработка предложений по повышению эффективности образовательно-воспитательного процесса и методической работы учреждения.	10
8	Уникальность вида спорта и методик преподавания.	5
9	Создание социально-психологического климата в коллективе и в группах обучающихся.	5
10	Участие в спортивно-массовых мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней.	10
Итого:		300

Приложение №2
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Мичуринска Тамбовской области

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки эффективности деятельности работников для
установления выплаты за качество выполняемых работ

	Критерии оценки	Размер надбавки (%)
1	Осуществление систематического контроля над качеством образовательного и тренировочного процесса.	10
2	Своевременное составление отчетной документации.	15
3	Создание социально-психологического климата в коллективе.	6
4	Проведение на базе структурного подразделения соревнований всероссийского, областного и муниципального уровней.	4
5	Высокое качество организации и проведения работ, направленных на повышение уровня санитарных условий в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учреждению.	20
6	Качественное ведение документации правового характера учреждения.	35
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	70
8	Своевременное материально-техническое обеспечение учебного процесса.	20
9	Качественное обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы.	13
10	Осуществление контроля над хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения.	17
11	Высокий результат проведения оздоровительных мероприятий с учащимися.	70
12	Качественное проведение сезонной подготовки структурных подразделений учреждения.	5
13	Проведение санитарно-просветительской работы с работниками, учащимися.	5
14	Работа в органе государственно-общественного управления (общее собрание, профсоюз, Совет учреждения)	10
Итого:		300

Приложение №3
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Мичуринска Тамбовской области

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников для установления премии по итогам работы за год

	Критерии	Размер надбавки (%)
1.1	Эффективное решение профессионально-педагогических проблем и профессиональных задач, возникающих в процессе работы в течение года.	100
1.2	Активное участие в повышении авторитета и имиджа учреждения в течение года.	50
1.3	Использование методических идей и методик преподавания для построения современных тренировок с учащимися.	5
1.4	Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества учебного процесса.	15
1.5	Непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.	20
1.6	Применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, передовых информационных технологий.	10
Итого:		200

Приложение №4
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Мичуринска Тамбовской области

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки эффективности деятельности административно-хозяйственных работников для установления премии по итогам работы за год

	Критерии	Размер надбавки (%)
1.1	Выполнение приказов, указаний и поручений руководителя Учреждения	100
1.2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения	50
1.3	Своевременное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствующей части	20
1.4	Отсутствие нарушений требований по охране труда и технике безопасности	15
1.5	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	5
1.6	Отсутствие конфликтных ситуаций	10
Итого:		200