

Согласовано
на общем собрании трудового
коллектива.

«14» октябре 2018г.

Утверждаю

Директор МБУ ДО
ДЮСШ «Океан» г. Находка



Б.М.Кшеминский

2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО
ФУТБОЛУ «ОКЕАН» г. Находка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 года № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", письма Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности».

1.2 Настоящее Положение разработано в связи с переходом на новую систему трудовых отношений, основой которых является заключение трудовых договоров с работниками учреждения в связи с введением эффективного контракта, в целях повышения эффективности педагогического труда и качества образования, повышения материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Положение определяет:

- порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБУ ДО ДЮСШ «Океан» г. Находка (далее Учреждение) педагогического, административно-

управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время;

- виды выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения;

- перечень критериев и показателей стимулирования работников.

1.4. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники учреждения: педагогический, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иные категории педагогических работников (как основные, так и совместители).

1.5. Стимулирующий фонд может формироваться за счет средств стимулирующей части ФОТ финансируемых из бюджетных средств, средств экономии фонда образовательного учреждения по коммунальным платежам и фонду оплаты труда по материальным затратам, за счет оказания платных образовательных услуг.

1.6. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер в пределах неиспользованной части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование работников и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с критериями (Приложение 1), позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

1.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения выплачиваются по итогам работы ежемесячно, за квартал, по итогам работы за полугодие, за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

1.9. Работникам, отработавшим неполный месяц, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.10. В случае совмещения должностей стимулирование осуществляется по основной деятельности.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, педагогических и иных работников, установленным в учреждении). К выплатам, - носящим обязательный (постоянный) характер, относятся выплата за выслугу лет, наличие Почетного звания, наличие квалификационной категории.

2.2. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия. На основании протокола комиссии издается приказ директора учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы, разработанных комиссией по переводу на эффективный контракт и утвержденных директором учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:

- наличие Почетного звания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории осуществляется к размеру оплаты за фактический объём учебной (преподавательской) или педагогической работы тренера-преподавателя;

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах от размеров ставок заработной платы. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти.

2.3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

- при награждении государственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации – 200% должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, присвоении почетных званий - 200% должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Главы Находкинского городского округа, Почетной грамотой, Благодарственным письмом Думы Находкинского городского округа, Почетной грамотой департамента образования и науки Приморского края, Почетной грамотой, Благодарственным письмом управления образования администрации Находкинского городского округа – 100% должностного оклада.
- в связи с празднованием профессионального праздника; по случаю юбилейных дат рождения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - 100% должностного оклада;
- за многолетний плодотворный труд (не менее 20 лет) в МБУ ДО ДЮСШ «Океан» г.Находка и высокий профессионализм - 100% должностного оклада;
- к юбилейными датами МБУ ДО ДЮСШ «Океан» г.Находка (10 лет и каждые последующие 10 лет со дня основания) за вклад в развитие и повышение престижа МБУ ДО ДЮСШ «Океан» г.Находка - 100% должностного оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования устанавливаются приказом директора учреждения.

2.3.4. При конкретизации в учреждениях выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Находкинского городского округа, утвержденными постановлением администрации Находкинского городского округа от 28.06.2013 г. № 1328 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Находкинского городского округа».

3. Порядок стимулирования

3.1. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

3.2. Доля и объем стимулирующей части в фонде оплаты труда составляет не менее 30% фонда оплаты труда.

3.3. Стимулирующий фонд педагогических работников составляет не менее 45% общего стимулирующего фонда, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала составляет 55% общего стимулирующего фонда.

4. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты (кроме надбавки за выслугу, надбавки за квалификационную категорию и доплаты за звание) не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника.

4.2. Стимулирующие выплаты могут быть отменены.

4.3. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания);
- наличие случаев травматизма учащихся во время учебно-тренировочных занятий, в период соревнований, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы учащимся);
- неисполнение должностных обязанностей.

4.5. Выплата надбавки заместителям директора за интенсивность и напряженность работы, стимулирующие выплаты могут быть прекращены до срока, определенного приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, при ухудшении показателей работы.

5. Порядок выплаты материальной помощи.

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь в размере МРОТ выплачивается в следующих случаях:

-длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

5.4. Выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом.

6. Заключительные положения

6.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направленных на укрепление материально-технической базы и базовой части фонда оплаты труда Учреждения.

6.2. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе учреждения и (или) изменением в законодательстве.

**Показатели эффективности деятельности
заместитель директора по учебно - спортивной работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1	Выполнение особо важных задач	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ; разработка и реализация учебных образовательных программ; локальных актов учреждения; других служебных документов	50	единовременно при наличии результата
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	- руководство методическим объединением, - работа в иных объединениях и комиссиях, созданных в учреждении	10	устанавливается и выплачивается на период действия объединений, комиссий
1.3.	Проведение мероприятий, повышающий имидж учреждения	участие в проведение различных мероприятий в учреждении: - регионального уровня; - межрегионального уровня;	10 20	единовременно при наличии результата
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Отсутствие замечаний и высестоящих	отсутствие предписаний при проверках по учебно-спортивной работе	20	один раз в год по результатам проверок

	контролирующих органов			
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие фактов возвратов документов на доработку: квартальные отчеты по учебно-спортивной работе; годовые статистические отчеты; отчет о выполнении муниципального задания; самообследование учреждения; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	10	один раз в год
2.3	Эффективность контроля организации образовательного и воспитательного процесса	- внедрение и реализация системы мониторингов спортивных достижений учащихся; - мониторинг образовательной деятельности педагогических работников	20	один раз в год
2.4.	Организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса	- работа в «Сетевом городе»; - информационное обеспечение официального сайта; - ведением учебной документации	10	ежемесячно
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Кадровый потенциал учреждения	аттестация педагогических кадров 100%; - доля педагогических работников, имеющих 1 или высшую категорию не менее 90%; - своевременность прохождения педагогическими работниками курсовой переподготовки 100%	10 20 10	один раз в год по достижению соответствующего результата
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата
3.3.	Качественное выполнение плана учебно-воспитательной работы	- 100% выполнение плана; - высокий уровень организации и осуществления административного	25	два раза в год декабрь, июнь

		контроля за реализацией учебно – воспитательного процесса, в том числе за устранением выявленных недостатков; - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации и осуществления образовательного процесса		
--	--	--	--	--

**Показатели эффективности деятельности
заместителя директора по спортивно - массовой работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.				
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	- работа в объединениях и комиссиях, созданных в учреждении	10	устанавливается и выплачивается на период действия комиссий
1.3	Выполнение особо важных и ответственных работ	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ (разработка, и реализация локальных актов учреждения, методических рекомендаций, других служебных документов, формирование базы данных мониторинговых систем)	50	устанавливается и выплачивается единовременно, по факту выполненной работы
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень организации и контроля спортивно-массовой и оздоровительной работы в учреждении	- организация и проведение мероприятий различного уровня в учреждении; - участие в спортивных мероприятиях различного уровня, проводимых другими муниципальными образованиями; - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации и осуществления спортивно-массовой работы; - отсутствие случаев травматизма у учащихся	25	1 раз в год
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных		

		документов; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	10	один раз в год
2.3.	Эффективность контроля организации образовательного и воспитательного процесса	внедрение и реализация системы мониторингов спортивных достижений учащихся	20	один раз в год
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата
3.2.	Инициативность	- участие в конкурсах профессионального мастерства, представление собственного опыта на муниципальном, - региональном, - российском уровнях	5 10 20	устанавливается и выплачивается единовременно по результатам деятельности работника

**Показатели эффективности деятельности
главного бухгалтера**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Выполнение особо важных задач	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ; разработка и реализация локальных актов учреждения; других служебных документов - выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	50	единовременно при наличии результата
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	15	ежемесячно
		Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	15	ежемесячно
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода; - своевременное и качественное предоставление квартальной и годовой	25	2 раза в год

		<p>отчетности о финансовой деятельности учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременная и в полном объеме уплата всех установленных законодательством РФ налогов и сборов; - качественное ведение бухгалтерской документации 		
2.2.	Высокий уровень и эффективность финансово – хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие за отчетный период нарушений финансовой дисциплины по результатам проверки контролирующих органов; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности 	10	один раз в год (календарный)
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	- исполнение годового бюджета учреждения -100%;	25	2 раза в год
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата

**Показатели эффективности деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение стабильного функционирования учреждения; - организация и контроль работы обслуживающего персонала; - организация особого режима работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения 	20	ежемесячно
		<ul style="list-style-type: none"> при особом режиме работы: - период проведения ремонтных работ; - период подготовки учреждения к началу учебного года; - ликвидация последствий аварийных ситуаций; - период проведения спортивных мероприятий в учреждении 	20	единовременно, по факту выполненной работы
		<ul style="list-style-type: none"> - работа в объединениях и комиссиях, созданных в учреждении 	10	устанавливается и выплачивается на период действия

				объединений, комиссий
1.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения 	10	один раз в год
1.3.	Выполнение особо важных задач	<ul style="list-style-type: none"> - компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ; разработка и реализация локальных актов учреждения; других служебных документов 	50	Единовременно при наличии результата
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень и эффективность организации ведения хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие неисполненных (без объективных причин) предписаний к условиям осуществления образовательного процесса; - отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам финансово-хозяйственной деятельности 	20	один раз в год декабрь
		<ul style="list-style-type: none"> - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - целевое использование и качественная сохранность материально-технической базы учреждения, своевременная организация списания, ремонта и обновления материально – технической базы 	20	2 раза в год декабрь, май
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Участие в мероприятиях,	участие в организация и проведении	20	единовременно

	повышающий имидж школы	мероприятий различного уровня в учреждении		при наличии результата
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата

**Показатели эффективности деятельности
старшего тренера – преподавателя, тренера – преподавателя**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Проведение мероприятий, повышающий имидж учреждения	участие в проведение различных мероприятий в учреждении: -регионального уровня; - межрегионального уровня;	10 20	единовременно при наличии результата
1.2.	Обеспечение прохождения учащимися медицинского осмотра на начало учебного года	100% от списка	20	1 раз в год
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Профессиональные достижения	- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, методик; - публикация научно- практической деятельности в средствах массовой информации	20	единовременно по результатам деятельности
	Исполнительская дисциплина	- высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов; - своевременная работа в «Сетевом городе»; - активное взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	20	1 раз квартал в соответствии с возложенными трудовыми обязанностями

2.2.	Инициативность	- участие в конкурсах профессионального мастерства, представление собственного опыта на муниципальном, региональном уровнях;	20	единовременно по результатам деятельности
		- активное участие во внутренних мероприятиях учреждения, (выступления на педагогических советах, семинарах, показ открытых занятий и т. д.).	10	1 раз в квартал по результатам деятельности
2.3.	Высокий уровень подготовки учащихся	участие во Всероссийских, межрегиональных, региональных соревнованиях: - Первенство, Кубок России 1-5м - Дальневосточный федеральный округ (Зона ДВ): 1-3м - Первенство, Кубок Приморского края 1-3м	50 25 20	единовременно по результатам
2.4.	Передача учащихся в училище Олимпийского резерва, ШИОД и команды профессиональных клубов	зачисление учащегося в училище Олимпийского резерва, ШИОД и команды профессиональных клубов	50	единовременно по итогам зачисления
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Наличие квалификационной категории	Высшая квалификационная категория	30	устанавливается однократно по факту присвоения категории, выплачивается весь период действия категории
		Первая квалификационная категория	15	
3.2.	Эффективность и качество процесса обучения	- стабильность контингента учащихся по образовательным программам, реализуемым в течение первого года обучения не менее 80%;	20	

		- стабильность контингента учащихся по образовательным программам, реализуемым в течение второго и следующих лет обучения не менее 70%	20	1 раз в год
		- доля учащихся, принявших участие в различного уровня мероприятиях (городских/ краевых/ Всероссийских/ международных) не менее 70%	10	
3.3.	Повышение квалификации по направлению деятельности в соответствии с ФЗ-273 от 29.12.2012 года (об образовании в Российской Федерации) 1 раз в 3 года	Наличие удостоверения установленного образца	50	единовременно по результатам деятельности

**Показатели эффективности деятельности
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Сложность и напряженность работы	при особом режиме работы: - период проведения ремонтных работ; - период подготовки школы к началу учебного года; - ликвидация последствий аварийных ситуаций; - период проведения спортивных, массовых мероприятий	10	устанавливается и выплачивается одновременно по факту выполнения работы
		- медицинское сопровождение соревнований разного уровня; - медицинское сопровождение команды на выездных соревнованиях	20	устанавливается и выплачивается медицинской сестре одновременно по факту выполнения работы
		уборка территории после снегопада/листопада, устранение гололедных явлений	10	устанавливается и выплачивается одновременно
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Выполнение особо важных и ответственных работ	- выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания; - выполнение работ по благоустройству, оформлению, озеленению и оборудованию территории;	10	устанавливается и выплачивается одновременно по факту выполнения работы

		- участие в днях благоустройства; -участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям		
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Высокая исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний и жалоб по качеству работы персонала; - своевременное и добросовестное выполнение поручений администрации	10	устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал при условии соблюдения всех критериев
		- отсутствие нарушений в ведении кадрового делопроизводства; - отсутствие фактов возвратов документов на доработку; -наличие в полном объеме необходимой документации по работе с кадрами; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности	20	устанавливается и выплачивается специалисту по кадрам по результатам работы 1 раз в квартал
		- своевременная организация медицинских осмотров работников, - своевременная организация и проведение медицинских осмотров учащихся; - отсутствие замечаний вышестоящих и контролирурующих органов по вопросам санитарного состояния учреждения	10	устанавливается и выплачивается медицинской сестре по результатам работы 1 раз в квартал