

ПРИНЯТО  
на общем собрании трудового  
коллектива МБОУДО ДЮСШ  
Никольского района  
Пензенской области  
Протокол № 1  
От 09.01.17



## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующей части фонда оплаты труда и порядке распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа" Никольского района Пензенской области от 01.01.2017 г.

### 1. Общие положения

Настоящее Положение определяет правовые и организационные основы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Никольского района Пензенской области (далее – МБОУДО «ДЮСШ» Никольского района). Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района является настоящее положение МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района.

Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда и порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Никольского района Пензенской области разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение принято на общем собрании педагогического коллектива МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района большинством голосов, согласовано с председателем профсоюзного комитета, утверждено руководителем МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района.

В соответствии с Постановлением правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП, Постановлением Главы администрации Никольского района Пензенской области от 9.12.2008г. № 674 МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района, устанавливает размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также разовых выплат с учётом показателей результатов труда, утверждаемых данным положением и с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются за качественную и эффективную работу всем работникам образовательного учреждения, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующие выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев деятельности каждого работника образовательного учреждения.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам образовательного учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла (размер стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения). В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла, далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.)

В данном Положении отражены критерии и показатели качества и результативности труда работников, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки.

Данное Положение действует с 1 января 2017 г. В Положение могут вноситься изменения и дополнения приняты решением общего собрания педагогического коллектива и утверждённые приказом директора образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты всем работникам осуществляются за счет средств Фонда стимулирования труда МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района.

Надбавки стимулируют работников к более качественному, эффективному, результативному труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

## II. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам

Оценку критериев выполнения работы и распределение выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района осуществляет рабочая группа, созданная для этих целей на общем собрании педагогического коллектива и утвержденная приказом образовательного учреждения.

В целях поощрения работников за выполненную работу в МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работ (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- за образцовое качество выполняемых работ (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, девять месяцев, год).

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий и мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ» Никольского района, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Детско – юношеской спортивной школой на оплату труда работников.

В состав рабочей группы входят:

Работники образовательного учреждения, которые избираются на общем собрании педагогического коллектива.

Рабочая группа избирается сроком на 1 год, по мере производственной необходимости состав рабочей группы может меняться решением общего собрания педагогического коллектива и утвержденной приказом директора образовательного учреждения. Каждый работник образовательного учреждения, представляет в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполненным критериям за соответствующий период, согласно приложения 1, 2 и 3.

Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев.

В случае установления рабочей группой существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки. Работнику, не предоставившему аналитическую справку, баллы не начисляются.

Результаты оценки оформляются итоговым таблицем. Результаты оценки заносятся в протокол показателей результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии протокола, ему выдается копия, заверенная подписью руководителя образовательного учреждения и печатью.

После получения протокола рабочей группы руководитель образовательного учреждения издает приказ о выплате стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола в бухгалтерию для начисления выплат.

Баллы за результативность переносятся на следующий месяц (квартал) если не были учтены в текущем периоде.

## III. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки деятельности работников

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 дней с момента ознакомления его с итоговым таблицем с его баллами, работник вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления работников образовательного учреждения по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая группа обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, по решению рабочей группы допускается проведение внеплановых заседаний

с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

Стимулирующие выплаты начисляются следующим образом:

- педагогическим работникам (тренерам – преподавателям, педагогам – организаторам, инструкторам по физической культуре) ежемесячно;
- другим работникам образовательного учреждения (заместителям руководителя, заведующим, медицинским работникам, водителю, обслуживающему и техническому персоналу,) один раз в квартал.

#### IV. Единовременные выплаты работникам

Работникам МБОУ ДО «ДЮСШ» Ижольского района стимулирование может выплачиваться в виде единовременных выплат:

- тренерам – преподавателям и старшим тренерам – преподавателям за обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, образцовое содержание документации и за высокие спортивные результаты воспитанников;
- заместителю директора по УВР школы за обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, образцовое содержание школьной документации;
- заместителю директора по ХЧ за обеспечение сохранности оборудования и школьного имущества, за оперативное решение проблем обеспечения образовательного учреждения инвентарём и оборудованием;
- заведующим ФОК и бассейна за обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, образцовое содержание документации; за содержание участка в образцовом состоянии.
- водителю за обеспечение сохранности автотранспорта;
- младшему обслуживающему персоналу за обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящих в круг основных обязанностей, за содержание участка в образцовом состоянии.

Единовременные выплаты работникам образовательного учреждения осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

#### Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение:

Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-тренировочной работы), нарушение педагогической этики.

Детский травматизм по вине работника.

Халатное отношение к сохранности материально-технической базы образовательного учреждения.

Если на работника образовательного учреждения в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

Нарушение трудовой дисциплины: за не отработку рабочего времени, за не своевременное оформление отчетной документации (списков групп, протоколы ОФП, календари спортивно-массовых мероприятий, отчеты по проводимым и выездным соревнованиям (следующий день после мероприятия), за не выполнение приказов администрации ДЮСШ,

за не своевременное информирование администрации ДЮСШ об организации спортивно-массовых мероприятий (за 2 недели), о выездах на соревнования (за 1 неделю), за не информирование администрации ДЮСШ о выездах на соревнования, не оформление командировочных документов (получение приказа, командировочного удостоверения),

за неправильное оформление оценочного листа и аналитической справки, за не предоставление подтверждающих документов за поставленные баллы.