

Согласовано
Председатель профкома
МБОУ ДОД ДЮСШ МР
Учалинский район РБ
Шумков А.А.
протокол заседания профкома
№ 6 от 18.11.2014г.



Утверждаю
Директор МБОУ ДОД ДЮСШ МР
Учалинский район РБ
Кусарин Р.Р.
приказ № 74 от 18.11.2014г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

Принят на собрании
трудового коллектива
протокол № 1
от 18 ноября 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБОУ ДОД Детско-юношеская спортивная школа МР Учалинский район РБ

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящие Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения Детско-юношеская спортивная школа муниципального района Учалинский район РБ (именуемого в дальнейшем - Учреждение).
- 1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3. Заработная плата работников Учреждения определяется Положением об оплате труда и предельными размерами не ограничивается.
- 1.4. Оклад работников Учреждения формируется на основании соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности.
- 1.5. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.6. Комиссия по назначению доплат и надбавок избирается на общем собрании трудового коллектива и состоит из нечетного числа членов.

2. Стимулирующие выплаты.

2.1. В целях материального стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) доплаты;
- 2) надбавки;
- 3) премии, единовременные вознаграждения;
- 4) материальная помощь.

На доплаты и надбавки распределяется не менее 65% стимулирующей части ФОТ.

2.2. Надбавки устанавливаются с учетом результатов труда, с учетом сложности, напряженности и других качественных показателей труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, интенсивность и напряженность труда. Доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении временно отсутствующего работника устанавливается приказом руководителя Учреждения по вакантной должности.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу руководителя Учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения предусматривает:

- стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается на продолжительный срок, но не более 1 года;
- единовременные денежные вознаграждения.

3.2. Для установления стимулирующих выплат старшие тренеры-преподаватели отделений по видам спорта Учреждения представляют в комиссию по установлению доплат и надбавок оценочный лист деятельности работников подразделения в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями.

3.4. Комиссия по назначению доплат и надбавок рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам. На работников административного состава Учреждения предоставляется ежемесячный отчет о проделанной работе.

3.5. Решение комиссии по назначению доплат и надбавок оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

3.6. Денежный эквивалент балла устанавливается в процентах от минимального оклада, зависит от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может изменяться в течение года.

3.8. Руководитель Учреждения издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат на определенный период (в процентах от минимального оклада по занимаемой должности соответствующей ПКГ).

3.9. О размере стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру руководитель Учреждения принимает решение самостоятельно в соответствии с критериями и показателями по должности.

3.10. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя Учреждения до истечения срока их действия:

- за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка,
- нарушение должностной инструкции,
- правил техники безопасности,
- правил пожарной безопасности, охраны труда;
- неисполнение приказов и распоряжений, нарушение инструкции по охране труда и техники безопасности,
- замечания со стороны надзорных органов, замечания по ходу внутреннего контроля.

3.11. При наличии у работника одного или нескольких больничных листов за расчетный период, комиссия по назначению доплат и надбавок вправе снизить размер стимулирующей выплаты или отменить ее.

4. Премирование.

4.1. По результатам работы Учреждения в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников Учреждения приказом руководителя Учреждения, за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии базовой части фонда оплаты труда и части средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2. Размер премии (единовременного вознаграждения) конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах (по решению комиссии).

4.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в Учреждении в порядке совместительства, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.4. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

4.5. Периодичность премирования – ежеквартальная, по итогам года или единовременная.

4.6. Основаниями для выплаты премии (единовременной премии) являются:

- призовые места по итогам соревнований, проводимых в Учреждении;
- участие в соревнованиях на муниципальном, республиканском или федеральном уровнях;
- в виде поощрения за качественную работу и (или) участие в отдельных мероприятиях;
- к профессиональным праздникам – День учителя, День физкультурника;
- к Международному женскому дню и Дню защитников Отечества, к Новому году;
- по итогам работы в летний оздоровительный период;
- по итогам подготовки к новому учебному году;
- по результатам работы в календарном году.

5. Материальная помощь.

5.1. Работникам может быть оказана материальная помощь до 5000 рублей, исходя из средств, имеющихся в распоряжении Учреждения по следующим основаниям:

- погребение близких родственников (родители, дети);
- при несчастных случаях (авария, тяжелая травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.п.;
- на лечение или оздоровление во время очередного отпуска.
- к личному юбилею (50 лет и далее каждые 5 лет);
- рождение ребенка;

6. Лишение и снижение стимулирующих выплат.

6.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Учреждения на основании актов проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

6.2. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение инструкции по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности – до 100%;
- нарушение или ненадлежащее выполнение функциональных обязанностей – до 100%;
- несвоевременное и (или) некачественное предоставление документации (в соответствии должностной компетенции) – до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора и др.) – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (законных представителей) детей, (конфликтные ситуации) – до 50%.

- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения, руководителей структурных подразделений – до 50%.
- замечания по ходу внутреннего контроля – до 50%.

7. Критерии и показатели

Таблица 1

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	
	- процент посещаемости от 80 до 100	до 25
	- процент посещаемости от 60 до 80	до 20
2.	Высокое качество образовательного процесса:	
2.1.	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	до 50
2.2.	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД и др.	до 30
2.3.	Создание организованного и дисциплинированного коллектива.	до 20
	Работа по профилактике правонарушений, вредных привычек	до 30
2.4.	среди обучающихся.	до 20
	Руководство работой советов, комиссий, качественное и	до 20
2.5.	своевременное оформление документации.	
2.6.	Разработка авторских программ	до 30
2.7.	За звания и отраслевые награды	до 50
3.	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:	
3.1.	Организация соревнований, мастер-классов на уровне учреждения.	до 20
3.2.	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, соревнованиях на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	до 30
3.3.	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	до 20
4.	Особый вклад в развитие Учреждения:	
4.1.	Организация районно-городских мероприятий, соревнований:	
	- за работу в ГСК или жюри;	до 30
	- за работу линейным судьей, помощником, обслуживанием мероприятий и т.д.	до 10
4.2.	Организация соревнований:	
	- районно-городских	до 10
	- республиканских 2-3 этапов	до 20
	- республиканских 1 этапа (финала)	до 40
	- всероссийских	до 50
	Результативность участия в соревнованиях:	
	- официальные соревнования РФ (первенства, чемпионаты)	
	1 место	до 50
	2-3 место	до 40

	участие	до 10
	- официальные соревнования ПФО:	
	1 место	до 30
	2-3 место	до 20
	- официальные соревнования РБ (первенства, чемпионаты МО РБ, ММПИС РБ)	
	1 место	до 30
	2 место	до 20
	3 место	до 10
4.3.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	до 30
4.4.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения.	до 10
4.5.	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	до 10
4.6.	Организация курсов, школ, семинаров по профилю работы	до 10
4.7.	Участие в мероприятиях, направленных на укрепление имиджа	до 20
5.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	
5.1.	Ведение документации в электронном виде.	до 10
5.2.	Составление презентаций о работе учреждения.	до 20
5.3.	Ведение странички на сайте учреждения	до 20
6.	Взаимодействие с семьями воспитанников:	
6.1.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) процессом и результатом образовательной деятельности (по результатам анкетирования).	до 10
6.2.	Проведение родительских собраний.	до 10
6.3.	Участие родителей (законных представителей) в жизни школы	до 10
7.	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:	
	первая квалификационная категория – 0.35	
	высшая квалификационная категория – 0.55.	
8.	Выполнение общественно значимой работы:	
	Председатель профкома	до 20
	Члены профкома	до 10
9.	Оформление протоколов совещаний, заседаний, комиссий и т.д.	до 5
9.1.		
9.2.	Укрепление материально-технической базы:	
	Привлечение спонсоров	до 10
9.3.	Участие в ремонте зданий и помещений при подготовке к новому учебному году	до 20
9.4.	Ремонт спортивного инвентаря и оборудования	до 20
	Экономия электро-, тепло-, водопотребления.	до 10

Таблица 2

**Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат
вспомогательному персоналу**

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	до 25 до 20
2.	Особый вклад в развитие Учреждения:	
2.1.	Организация районно-городских мероприятий, соревнований, конкурсов, фестивалей: - за работу в ГСК или жюри; - за работу линейным судьей, помощником, обслуживание мероприятий и т.д.	до 50 до 30 до 20
2.2.	Помощь в организации и проведении соревнований	до 30
2.3.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	до 20
2.3.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения.	до 20
2.4.	Участие в мероприятиях, направленных на укрепление имиджа	до 20
3.	Систематическое использование ИКТ:	
3.1.	Ведение документации в электронном виде.	до 10
3.2.	Составление презентаций о работе учреждения.	до 20
3.3.	Ведение сайта учреждения	до 30
4.	Улучшение материально-технической базы, за вредные условия труда, работу в ночное время (с 22 часов до 6 утра)	до 50

Таблица 3**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат завхозу**

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов.	до 30
2.	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.	до 30
3.	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации.	до 20
4.	Рациональная расстановка обслуживающего персонала по замене, ведение табеля учета рабочего времени обслуживающего персонала.	до 10
5.	Качественная работа с поставщиками материалов и оборудования.	до 10
6.	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.	до 20
7.	Систематическое использование ИКТ: Ведение документации в электронном виде. Составление презентаций о работе учреждения.	до 20 до 20
8.	Помощь в организации и проведении мероприятий учреждения	до 30

Таблица 4**Показатели для выплаты единовременного денежного вознаграждения работникам**

№п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1.	За выполнение особо важного задания в нерабочее время	500 - 3000

8. Заключение.

8.1. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами МБОУ ДОД ДЮСШ, а также изменение повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании, со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение выплат (повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, оплата производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.2. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1.15, который начисляется на фактический заработок.

8.3. За время работы в период летних каникул оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую деятельность, производится из расчета заработной платы (с учетом стимулирующих выплат), установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1 Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников, отчитываться об их использовании не реже одного раза в год, в том числе и об экономии фонда оплаты труда.

8.4.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других видов стимулирующего характера устанавливать на основе разработанных в учреждении критериев совместно с комиссией.

8.4.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работников, прочих условий, требующих изменения тарификации и данного Положения.