

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «Ичалковская ДЮСШ», (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Совета депутатов Ичалковского муниципального района от 25 октября 2008 года № 78 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образования Ичалковского муниципального района» (с изменениями внесенными решением Совета депутатов Ичалковского муниципального района Республики Мордовия от 16 декабря 2011 г. № 6), решением Совета депутатов Ичалковского муниципального района от 25 октября 2008 г. № 77 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Ичалковского муниципального района по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями внесенными решением Совета депутатов Ичалковского муниципального района Республики Мордовия от 7 ноября 2012 г. № 57), Постановления Администрации Ичалковского муниципального района Республики Мордовия от 19 марта 2013 г. № 157 «О порядке начисления и выплаты заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений Ичалковского муниципального района в 2013 г. (с изменениями внесенными Постановлением Администрации Ичалковского муниципального района Республики Мордовия от 29 ноября 2013 г. № 849 и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых педагогическим работникам, заместителю директора, а также работникам общеотраслевых профессий рабочих МБУДО «Ичалковская ДЮСШ», (далее - Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, своевременного и качественного выполнения работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

**2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам**

2.1. В целях повышения эффективности деятельности Учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выплачиваются педагогическим работникам единовременно в размере одного базового должностного оклада за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы администрации Ичалковского муниципального района Республики Мордовия, руководителя Учреждения и др.). При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- непосредственное участие в реализации республиканских, муниципальных и ведомственных целевых программ.

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей. Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников Учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ; выплачиваются работникам Учреждения единовременно в размере одного базового должностного оклада, при условии выполнения стандартов качества предоставления услуг в сфере образования. Источником финансирования премии за качество выполненных работ, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников Учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы.

2.1.3. Премиальные выплаты по итогам работы: выплачиваются педагогическим работникам Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы (Приложение 1 к настоящему Положению).

При этом долю премиальных выплат по итогам работы рекомендуется формировать в размере не менее 60 процентов от общей суммы выплат стимулирующего характера.

Сформированный в Учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- 70% - на премирование педагогических работников;

- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу с учетом занятой ставки, в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника (Приложение 2 к настоящему Положению).

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

ФП=ПП x ПРмес, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Общий размер начислений и фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.1.4. Выплаты, необходимые для доведения заработной платы до установленного уровня: выплачиваются педагогическим работникам, основным местом работы которых является Учреждение (Приложение 3 к настоящему Положению)

Фактический размер выплат по доведению до установленного уровня определяется по следующей формуле:

Фд = Бст х Б; где:

Фд - фактический размер доведения (итоговый к выплате);

Бст - стоимость одного балла;

Б - количество баллов набранных педагогическим работником.

Ежемесячно стоимость одного балла определяется исходя из финансового обеспечения, путем деления суммы необходимой к доведению на общее число баллов набранными педагогическими работниками.

2.1.5. Премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками; выплачивается педагогическим работникам в связи с празднованием профессионального праздника «День работника физической культуры и спорта» в размере одного базового должностного оклада.

**3. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера заместителю директора МБУДО «Ичалковская ДЮСШ»**

3.1. Настоящим Положением заместителю руководителя Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается заместителю директора единовременно в размере одного базового оклада за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ: премия за качество выполняемых работ выплачивается заместителю директора с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда единовременно в размере одного базового оклада:

- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

3.1.3. Премиальные выплаты по итогам работы: выплачиваются заместителю директора Учреждения ежемесячно с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы (Приложение 4 к настоящему Положению).

при премировании заместителя директора по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1.4. Премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками; выплачиваются заместителю директора в связи с празднованием профессионального праздника «День работника физической культуры и спорта» в размере одного базового оклада.

Плановый размер премиальных выплат заместителю руководителя Учреждения определяется на 15-30 % ниже фонда стимулирования руководителя Учреждения.

**4. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам общеотраслевых профессий рабочих.**

4.1. Работникам общеотраслевых профессий рабочих устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу с учетом занятой ставки, в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника (Приложение 5 к настоящему Положению)

4.2. Настоящим Положением работникам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам общеотраслевых профессий единовременно в размере одного базового должностного оклада за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ: премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам общеотраслевых профессий единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда единовременно в размере одного базового должностного оклада:

- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

4.2.3. Премиальные выплаты по итогам работы: выплачиваются работникам ежемесячно (Приложение 6 к настоящему Положению), при премировании работникам общеотраслевых профессий по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.2.4. Выплата за выслугу лет: устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 10% от БДО;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 15% от БДО;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 20% от БДО;

- при выслуге лет свыше 15 лет - до 30% от БДО.

4.3. Размер премиальных выплат по итогам работы для всех работников может быть снижен в случаях:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,

- низкий уровень исполнительской дисциплины,

- невыполнение требований должностной инструкции,

- наличие замечаний по должностным обязанностям со стороны надзорных органов,

- нарушение правил охраны труда и техники безопасности, наличие дисциплинарного проступка (выговор и т.п.).

Снижение размера премиальных выплат (депремирование - 80%) производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

4.4. Выдача премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором учитывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику. Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственно руководителем по итогам отчетного периода;

- протокола заседания экспертной группы по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

Размер плановых премиальных (стимулирующих) выплат пересматривается по состоянию на 1 сентября и 1 января каждого года.

**Приложение 1**

перечень показателей оценки

педагогических работников

приказ № «\_\_\_» от «\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель оценки деятельности тренера - преподавателя** | **(%) от планового месячного стимулирования сотрудника** |
| **Премиальные выплаты по итогам работы** (ЕЖЕМЕСЯЧНО) |  |
| 1. За популяризацию физической культуры и спорта, профилактику асоциального поведения (публикации, привлечение к занятиям несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении и т.д.) | 10% |
| 2. За качественное ведение отчётной документации | 20% |
| 3. За хорошую работу по охране труда, соблюдение техники безопасности | 20% |
| 4. За образцовое содержание спортивного зала и имущества | 20% |
| 5. За своевременное прохождение курсов повышения квалификации | 10% |
| 6. За высокий уровень исполнительской дисциплины | 20% |
|  | **Итого: 100%** |
| - /депремирование/  (-80%) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, низкий уровень исполнительской дисциплины, невыполнение требований должностной инструкции, наличие замечаний по должностным обязанностям со стороны надзорных органов, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, наличие дисциплинарного проступка (выговор и т.п.) |  |
| **Показатель оценки деятельности методиста** | **(%) от планового месячного стимулирования сотрудника** |
| **Премиальные выплаты по итогам работы** (ЕЖЕМЕСЯЧНО) |  |
| 1. Организационно - методическая работа | 20% |
| 1. Нормативно-правовое обеспечение учебно-методической, организационной работы (разработка локальных актов, приказов, рекомендаций) | 10% |
| 1. Изучение, обобщение и распространение лучшего опыта педагогическим работникам | 10% |
| 1. Работа по развитию творческого потенциала тренеров-преподавателей | 10% |
| 1. За хорошую работу по охране труда, соблюдению техники безопасности | 10% |
| 1. Аналитическая деятельность (отчёты, сбор информации, справки по итогам проверок) | 10 % |
| 1. Общественно-педагогическая деятельность, не входящая в должностные обязанности | 10% |
| 1. Эффективность использования информационно - компьютерных технологий | 20% |
|  | **Итого:100%** |
| - /депремирование/  (-80%) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, низкий уровень исполнительской дисциплины, невыполнение требований должностной инструкции, наличие замечаний по должностным обязанностям со стороны надзорных органов, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, наличие дисциплинарного проступка (выговор и т.п.) |  |

**Приложение 2**

плановый размер

премиальных выплат по итогам работы

для педагогических работников

МБУДО «Ичалковская ДЮСШ»

приказ № «\_\_\_» от «\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней** | **Плановый размер ежемесячной премии, % от базового должностного оклада** |
| **Тренер-преподаватель** |  |
| имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 61 |
| имеющий среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 53,8 |
| имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, или средне-профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 63 |
| имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет, или средне-профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 63 |
| имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 63 |
| имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет | 42,5 |
| имеющий первую квалификационную категорию | 48 |
| имеющий высшую квалификационную категорию | 53 |
| **Методист** |  |
| имеющий среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет | 63 |

**Приложение 3**

перечень критериев

для доведения до установленного

уровня заработной платы

педагогическим работникам МБУДО «Ичалковская ДЮСШ»

приказ № «\_\_\_» от «\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии для доведения установленного уровня заработной платы, тренер-преподаватель** (ЕЖЕМЕСЯЧНО) | **Баллы** | |
| 1. Наличие победителей и призеров соревнований Федерального уровня, а также приравненных к ним соревнований | 1 место | 30 |
| 2 место | 27 |
| 3 место | 24 |
| 4 место | 21 |
| 5 место | 20 |
| 1. Участие воспитанников в соревнованиях Федерального уровня и приравненных к ним соревнований (за каждое соревнование, при наличии выписки из протокола, итогового положения) | 4 | |
| 1. Наличие победителей и призеров Первенства субъекта и соревнований, входящих в зачет (за каждое соревнование) | 1 место | 8,5 |
| 2 место | 8 |
| 3 место | 7,5 |
| 1. Наличие победителей и призеров прочих соревнований, не входящих в зачет (за каждое соревнование) | 1 место | 3 |
| 2 место | 2,5 |
| 3 место | 2 |
| 1. Участие воспитанников в соревнованиях Всероссийского, Республиканского уровня, зонального и группового этапа соревнований (за каждое при наличии выписки из протокола, календаря игр, положения) | 1 | |
| 1. Победы на зональном, групповом этапах (командные виды, за каждое соревнование) | 2 | |
| 1. Наличие спортсменов разрядников: III,II,I разряды   (за каждого, в течение 12 месяцев с момента присвоения) | 0,5 | |
| 1. Наличие спортсменов разрядников: КМС   (за каждого, в течение 24 месяцев с момента присвоения) | 1,5 | |
| 1. За участие тренеров-преподавателей в профессиональных конкурсах | 2 | |
| 1. За призовое место в профессиональном конкурсе (в течение 3 месяцев после вручения награды) | 4 | |
| 1. За организацию, проведение спортивно-массовых мероприятий (за каждое) | 3 | |
| 1. Обеспечение наполняемости и сохранение контингента в течение учебного года | 2 | |
|  | **Итого баллов:** | |
| **Критерии для доведения установленного уровня заработной платы, методист** (ЕЖЕМЕСЯЧНО) | **Баллы** | |
| 1. Информирование о мероприятиях, информационно-пропагандистских акциях Комплекса ГТО, включая размещение соответствующей информации в сети Интернет | 3 | |
| 1. Участие в муниципальных, региональных, всероссийских конференциях, семинарах, конкурсах, семинарах в области физической культуры и спорта связанных с практикой внедрения Комплекса ГТО (включая предусмотренные Планом мероприятий по поэтапному внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» | 3 | |
| 1. Своевременное прохождение курсов повышения квалификации ВФСК ГТО | 2 | |
| 1. Мониторинг физической подготовленности школьников, студентов, преподавателей и сотрудников, анализ полученных данных | 2 | |
|  | **Итого:**  **10 баллов** | |

**Приложение 4**

перечень показателей

для выплат стимулирующего характера

заместителя директора МБУДО «Ичалковская ДЮСШ»

приказ № «\_\_\_» от «\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель оценки деятельности заместителя**  **директора по учебно-воспитательной работе** | **(%) от планового месячного стимулирования сотрудника** |
| **Премиальные выплаты по итогам работы** (ЕЖЕМЕСЯЧНО) |  |
| 1. Своевременная подготовка запрашиваемой информации | 10% |
| 1. Составление текущих отчётов, ведение протоколов МО, педагогических советов, производственных совещаний, семинаров и др. | 10% |
| 1. Контроль и обеспечение качественного учебно-тренировочного процесса; оказание консультативной и практической помощи тренерам-преподавателям | 10% |
| 1. Учет достижений учащихся на муниципальных, зональных, республиканских и всероссийских соревнованиях | 10% |
| 1. Своевременное прохождение тренерами-преподавателями курсов повышения квалификации и аттестации | 10% |
| 1. Организационно-педагогическая деятельность не входящая в должностные обязанности | 10% |
| 1. Ведение документации в соответствии с требованиями | 10% |
| 1. Организационная работа по подготовке к соревнованиям | 10% |
| 1. Контроль за своевременностью прохождения медицинских осмотров учащихся и работников | 10% |
| 1. Соблюдение правил по охране труда | 10% |
|  | **Итого:100%** |
| - /депремирование/  (-80%) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, низкий уровень исполнительской дисциплины, невыполнение требований должностной инструкции, наличие замечаний по должностным обязанностям со стороны надзорных органов, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, наличие дисциплинарного проступка (выговор и т.п.) |  |

**Приложение 5**

плановый размер выплат стимулирующего характера

работникам общеотраслевых профессий

МБУДО «Ичалковская ДЮСШ»

приказ № «\_\_\_» от «\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней** | **Плановый размер ежемесячной премии, % от базового должностного оклада** |
| Водитель | 62 |
| Уборщик служебных помещений | 45 |

**Приложение 6**

перечень показателей

для выплат стимулирующего характера

работникам общеотраслевых профессий рабочих

МБУДО «Ичалковская ДЮСШ»

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель оценки деятельности водителя** | **(%) от планового месячного стимулирования сотрудника** |
| **Премиальные выплаты по итогам работы** (ЕЖЕМЕСЯЧНО) |  |
| 1. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности | 20% |
| 1. Соблюдение требований ТБ | 10% |
| 1. Соблюдение эстетических норм в салоне автобуса во время перевозки обучающихся | 10% |
| 1. Эксплуатация автобуса без капитального ремонта | 20% |
| 1. Эксплуатация автобуса без замечаний ГАИ | 20% |
| 1. Отсутствие травматизма при перевозках детей | 20% |
|  | **Итого: 100%** |
| -/депремирование/  (-80%) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, низкий уровень исполнительской дисциплины, невыполнение требований должностной инструкции, наличие замечаний по должностным обязанностям со стороны надзорных органов, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, наличие дисциплинарного проступка (выговор и т.п.) |  |
| **Показатель оценки деятельности уборщика служебных помещений** | (%) от планового месячного стимулирования сотрудника |
| **Премиальные выплаты по итогам работы** (ЕЖЕМЕСЯЧНО) |  |
| 1. За обеспечение санитарно-гигиенических условий соответствующим нормам СанПин | 20% |
| 1. За соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности | 20% |
| 1. За соблюдение техники безопасности | 20% |
| 1. За эффективность использования уборочного инвентаря и моющих средств, сохранность вверенного имущества | 20% |
| 1. За высокую результативность работы | 20% |
|  | **Итого: 100%** |
| -/депремирование/  (-80%) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, низкий уровень исполнительской дисциплины, невыполнение требований должностной инструкции, наличие замечаний по должностным обязанностям со стороны надзорных органов, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, наличие дисциплинарного проступка (выговор и т.п.) |  |