

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Некоузской детско-юношеской спортивной школы.

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей Некоузской детско-юношеской спортивной школы (далее – Положение) устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разрабатывается администрацией Учреждения совместно с комиссией по распределению выплат, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора.

1.3. Положение разработано для всех работников Учреждения, включая совместителей, с целью:

- справедливого распределения материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач,
- усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения в повышении качества работы,
- развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач,
- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей,
- роста профессионального мастерства.

1.4. Из членов трудового коллектива избирается комиссия по начислению стимулирующих выплат в составе не менее пяти человек, в которую входят представители администрации, главный бухгалтер, работники Учреждения. На заседании члены комиссии рассматривают вопросы распределения выплат работникам Учреждения, учитывая выполняемую работу и результаты труда.

1.5. Размер стимулирующих выплат не ограничен.

1.6. Настоящее Положение является нормативным локальным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Источником средств для выплат стимулирующего характера является стимулирующий фонд и текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы.

2.2. Главным бухгалтером Учреждения исходя из утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего

фонда. (Расчет размера стимулирующего фонда оформляется служебной запиской на директора Учреждения с предоставлением расчета).

2.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного Учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного Учреждения на текущий финансовый год.

2.4. Фонд оплаты труда образовательного Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Объем стимулирующей части должен быть до 20% фонда оплаты труда.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала состоит из

- Тарифной части должностных окладов
- Специальной части, которая включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, выплаты до минимального размера оплаты труда работников образовательных учреждений.

3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения предусматривает выплаты:

- выплаты за расширение должностных обязанностей и дополнительную работу;
- выплаты по результатам работы;
- персональные надбавки;
- премиальные выплаты;
- единовременная материальная помощь нуждающимся работникам;
- на иные цели.
- компенсационные выплаты

3.2. Стимулирующие выплаты в случае отсутствия финансирования не производятся.

3.3. Перечень оснований установления выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

1	Выплаты за осуществление руководства филиалами образовательной школы.	До 40%
2	Выплаты за кураторство отделениями спортивной школы.	До 20%
3	Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	До 50%
4	Выплаты за совмещение профессий.	До 50%
5	Выплаты за расширение зоны обслуживания.	До 35%
6	Выплаты за выполнение дополнительных работ по поручению администрации.	Размер определяется фиксированной суммой в соответствии с

		объемом работой.
7	За заведование учебным помещением, спортивным объектом(футбольное поле, открытая волейбольная площадка).	До 30%
8	За оказание дополнительных услуг другим образовательным учреждением.	До 50%

3.4. Перечень оснований установления стимулирующих выплат по результатам труда для педагогических работников:

№	Основания	Показатели		Размер выплат			
				единовременный	по результатам года		
1	Подготовка призеров, команд, занявших призовые места на соревнованиях.	Командные виды спорта					
		соревнования	занятое место				
		Первенство России					
		Участие в соревнованиях Всероссийского уровня в составе сборной области				1/ до 5%	
		зональные	Призовые	1/ до 1000	1/до 15 %		
		полуфинал	Призовые	1/до 2000	1/до 20%		
		Финал	призовые	1/до 3000	1/до 25%		
		Первенство области (ДЮСШ)	1 место	До 4000	До50%		
			2 место	До 3000	До40%		
			3 место	До 2000	До30%		
		Турниры городов России	1 место	До 4000	До 30%		
			2 место	До 3000	До 20%		
			3 место	До 2000	До 10%		
		Первенство области (СОШ)	1 место	До 1500	До 15%		
			2 место	До 1000	До 10%		
			3 место	До 500	До 5%		
		Личные виды спортивных дисциплин					
		Официальные соревнования					
		Первенство России		Участие в составе сборной области		1/ до 5%	
		зональные	призовые	1/ до 1000	1/до 15 %		
		полуфинал	призовые	1/до 2000	1/до 20%		
		финал	призовые	1/до 3000	1/до 25%		
		Первенство области	призовые	от 500 до 1500 руб.		от 5% до 15%	
Неофициальные соревнования							
Всероссийского уровня	призовые	1/ до 1000	1/ до 15%				
Межрегионального уровня	призовые	1/ до 700 р	1/ до 10%				
Уровень города	призовые	До 500 руб.	1/ до 5%				
Уровень СДЮСШОР, ДЮСШ	призовые	до 300 руб.	1/ до 5%				

Если обучающийся – спортсмен одновременно является победителем (чемпионом, призером) в соревнованиях различного уровня, стимулирующая выплата по результатам года устанавливается по наивысшему показателю.
 Для международных спортивных соревнований учитываются результаты обучающихся, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, для всероссийских спортивных соревнований учитываются результаты обучающихся, включенных в спортивные сборные команды Ярославской области.

2	Участие в методической работе 1. Выступление на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях. 2. Осуществление руководства проблемными, творческими группами. 3. Проведение открытых занятий, мастер — классов; семинаров. 4. Обобщение передового педагогического опыта 5. Участие в конкурсах педагогического мастерства уровня муниципального района, Ярославской области. 6. Представление опыта на районном, областном и федеральном уровне.		
3	За качественное выполнение педагогом своих обязанностей.	1. Выполнение контрольно-переводных нормативов воспитанниками; 2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей; 3. Отсутствие травматизма в образовательном учреждении; 4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения. 5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка). 6. Своевременная и грамотная работа с документами.	
4	Подготовка и проведение соревнований: -Общешкольные и районного уровня -Областные (с приглашением команд области) -Всероссийские	До 5000 р. в зависимости от объема работы	
5	Подготовка и проведение разовых мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни и занятия спортом: - в масштабах учебной группы, - в масштабах образовательного учреждения. - межмуниципальный уровень	до 4000 р в зависимости и от объема работы.	
6	Поддержка начинающих тренеров, молодых специалистов*	30%	

*- начинающими тренерами, молодыми специалистами считаются лица, имеющие педагогический стаж до 5 лет, диплом об окончании образовательного учреждения по специальности «Физическое воспитание» или справку, подтверждающую обучение в образовательном учреждении по специальности «Физическая культура», лица имеющие стаж работы до 5 лет, но аттестовавшиеся на 1 или высшую кв. категорию, не подходят под данную категорию.

3.5. Перечень оснований установления стимулирующих выплат по результатам труда для *административного персонала:*

3.5.1. Напряженность, интенсивность труда до 30%:

3.5.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня;

3.5.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях муниципального района, Ярославской области.

3.5.4. Результативное участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.

3.5.5. Высокий уровень квалификации педагогических работников.

3.5.6. Наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе.

3.5.7. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования.

3.5.8. Эффективное управление учреждением. Эффективность управления учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых отделом образования для учреждений дополнительного образования.

3.5.9. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.5.10. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

3.5.11. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.5.12. Представление опыта на районном, областном и федеральном уровне

3.5.13. Поощрительные выплаты для административного персонала в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

3.6. Перечень оснований установления стимулирующих выплат для

работников бухгалтерии:

- своевременное и качественное представление отчетности;
- исполнение смет расходов;
- исполнение смет расходов не менее 95 %;
- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- качественное ведение документации;
- отсутствие ошибок, выявленных в процессе ревизии.

3.7. Перечень оснований установления стимулирующих выплат по результатам труда

для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

Наименование должности	Основания
Завхоз.	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - устранение замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - подготовка и организация ремонтных работ; - за повышение уровня материально-технического обеспечения школы; - за своевременное и качественное ведение отчётности.
Уборщик помещений.	<ul style="list-style-type: none"> - проведение генеральных уборок; - поддержание санитарно-гигиенических норм в помещениях спортивного комплекса; - содержание прилегающей территории в соответствии с санитарными правилами и нормами, качественная уборка помещений; - отсутствие жалоб со стороны должностных лиц, пользующимися служебными и учебными помещениями.
Рабочий по обслуживанию зданий и помещений.	<ul style="list-style-type: none"> - профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования; - оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.

4. Выплаты персональных надбавок.

- 4.1 Персональные надбавки работникам, которым присвоены Почетные звания при условии соответствия занимаемой должности и вида деятельности Учреждения присвоенному званию устанавливаются со дня присвоения и в размерах:
«Заслуженный работник физической культуры и спорта Российской Федерации» - до 25%.
При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.
- 4.2. Персональные надбавки работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливаются при условии, что работник занимает должность в Учреждении соответствующего вида деятельности со дня присвоения в размере - до 10%.

5. Единовременная материальная помощь нуждающимся сотрудникам

5.1. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст. 219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

5.2. По представлению работника структурного подразделения, сотрудников Учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

5.3. Материальная помощь может выплачиваться фиксированной суммой или в процентном отношении к должностному окладу. Рассмотрение оказания материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника, производится по приказу директора Учреждения, изданному на основании решения комиссии по распределению выплат.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи. Максимальный размер материальной помощи - пять тысяч рублей.

6. Выплаты на иные цели.

6.1. Стимулирующие выплаты на иные цели устанавливаются:

- к юбилейным датам работников (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), Учреждения;
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (10, 15, 20, 25 лет и более)
- к профессиональным праздникам: «Дню учителя», «Дню физкультурника»;
- к общепринятым государственным праздникам: «Дню защитника Отечества», «Дню 8 Марта» и др.
- к значимым событиям в жизни работника (свадьба, рождение ребенка и иные обстоятельства.)
- к юбилейным датам учреждения.

7. Компенсационные выплаты

7.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора по Учреждению фиксированной суммой в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

7.2. Доплата за разрывной график работы, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с законным порядком.

7.3. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности при проведении учебно-тренировочных сборов.

7.4. За дополнительный объем работ, не входящих в должностные обязанности работника, если за выполнение этой работы не была предусмотрена доплата.

7.5. За разъездной характер работы - до 20%.

8. Срок действия положения

8.1. Срок действия Положения не ограничен.

8.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения. Порядок принятия внесения изменений и дополнений к Положению тождественен порядку принятия Положения.