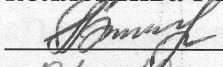



СОГЛАСОВАННО:  
Председатель совета трудового  
коллектива МБОУ ДОД «ДЮСШ»  
 Е.Г. Букреева  
« 01 » 10 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ ДОД «ДЮСШ»  
 В.И. Мусатов  
« 01 » 10 2012 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

### 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации города от 15.03.2012 года № 347 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» г. Камень-на-Оби и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа», утвержденного на общем собрании трудового коллектива МБОУ ДОД «ДЮСШ» протокол № от 10.10 2012 г.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, спортивного мастерства воспитанников и регулирует использование стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа».

1.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие моральные и материальные поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почетной грамотой Учреждения;
- представление к награждению Почетной грамотой Комитета администрации города по физической культуре и спорту, Почетной грамотой Главы Администрации города, Почетной грамотой Управления Алтайского



края по физической культуре и спорту, Почетной грамотой Министерства по спорту и туризму Российской Федерации;

- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник физической культуры Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный тренер Российской Федерации»;
- премирование и поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Моральные и материальные поощрения применяются к работнику при условии качественного выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и высоком уровне исполнительской дисциплины.

1.5. Установление стимулирующих выплат работникам школы находится в прямой зависимости от результатов и качества их труда. Размер выплат не зависит от квалификационной категории, объема учебной нагрузки и стажа работы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера в учреждении устанавливаются работнику в соответствии с установленными в учреждении критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

1.7. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

## 2. СИСТЕМА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ СЛЕДУЮЩИЕ ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

### 2.1. Надбавки за интенсивность и высокие показатели в работе.

Устанавливается в зависимости от фактической загрузки, участия в выполнении решений вышестоящих краевых органов власти и реализации национальных проектов, целевых программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. Размер надбавки определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном

отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с установленными критериями. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы тренеров – преподавателей и специалистов.

Таблица 1

№ п/п	Показатель	Критерии	Размеры выплат, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
1.	Выполнение программ спортивной подготовки	100% занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
2.	Выполнение отделением календарного плана официальных соревнований	100% участие	До 30
3.	Спортивная подготовка	Не менее 50% занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30
4.	Победы на спортивных соревнованиях: чемпионатах, кубках, первенствах Алтайского края, других спортивных соревнованиях Алтайского края.	1 – 3 места	До 35
5.	Победы на первенстве СФО РФ В командно-игровых видах спорта: участие в составе сборной команды Алтайского края.	1 – 3 места	До 50



6.	Победы на первенстве и чемпионате России В командно-игровых видах спорта: участие в составе сборной команды Алтайского края.	1 – 3 места 4 – 6 места	До 100 До 50
----	---	----------------------------	-----------------

## 2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Критериями дифференциации стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ могут являться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

## 2.3. За стаж работы по специальности.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы по специальности устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
от 1 года до 3 лет	до 10
от 3 до 5 лет	до 15
от 5 до 10 лет	до 20
от 10 до 15 лет	до 25
от 15 и выше	до 30

В период работы, дающий руководителям и специалистам право на получение ежемесячной выплаты за стаж по специальности, включается период работы в данном учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы, иным работникам - период работы в данном учреждении.

## 2.4. Коэффициент за квалификацию.

Устанавливается тренерам – преподавателям и педагогическим работникам с учетом присвоенной квалификационной категории:

- имеющим высшую квалификационную категорию до 0,8;



- имеющим I квалификационную категорию до 0,5;
- имеющим II квалификационную категорию до 0,3.

#### 2.5. Коэффициент специфики работы.

Утверждается локальными нормативными актами учреждения (наличие отделения статуса Олимпийского Резерва). Размер коэффициент специфики работы не может превышать 0,15. Конкретный размер коэффициента отражается в трудовом договоре работника.

#### 2.6. Персональный повышающий коэффициент.

Устанавливается по решению руководителя учреждения на определенный период времени с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности и важности выполняемой ими работы, степени и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов:

- тренеры – преподаватели до 15;
- специалисты (методисты) до 0,25.

Выплата коэффициентов осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.7. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания, соответствующего профилю учреждения или занимаемой должности, устанавливается к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы в следующих размерах:

Размеры выплат за наличие почетного звания

Наименование выплаты	Коэффициент, в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России»; за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», за знак «Отличник физической культуры и спорта»	До 100

2.8. Стимулирующие выплаты не производятся при отсутствии финансового обеспечения, а также при следующих зафиксированных нарушениях:

- несвоевременное и некачественное выполнение требований должностной инструкции, производственных обязанностей;
- не соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и требований СанПиН;
- однократное нарушение трудовой и производственной дисциплины;
- не предоставление, несвоевременное предоставление отчетности;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажение отчетных документов, некачественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей;
- неиспользование распоряжений руководителей;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие письменных жалоб обучающихся, их родителей (законных представителей), коллег.

### 3. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ К НАГРАЖДЕНИЮ

3.1. Представление к награждению почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом, администрацией;
- обсуждение кандидатуры на педагогическом совете или на собрании трудового коллектива – определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятия решения на педагогическом совете или общем собрании трудового коллектива.

3.2. Своевременное оформление документов для награждения осуществляет куратор отделения совместно с заместителем директора по УВР.

### 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения может осуществляться за квартал, полугодие, учебный год, календарный год комиссией по стимулирующим и премиальным выплатам, утвержденная руководителем учреждения.

4.2. Настоящее Положение устанавливает следующие основания и критерии для стимулирования работников:

#### 4.2.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.



- высокий уровень организации мониторинга, учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в Учреждении;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- качественное выполнение плана учебно-воспитательной работы учреждения;
- организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения;
- качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в Учреждении.
- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ), выполнение образовательных и учебных планов и программ;
- высокий уровень организации и проведения промежуточных и переводных контрольных испытаний учащихся;
- отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил по охране труда;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- проведение мероприятий, повышающий имидж школы.

#### **4.2.2. Инструктор-методист:**

- качественная организация работы в образовательном учреждении (педагогический совет, методический совет, тренерский совет);
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- качественный анализ учебно-методической, учебно-тренировочной и воспитательной работы учреждения;
- за анализ и координацию работы тренерского состава курирующего отделения;
- за организацию и разработку необходимой документации по проведению конкурсов, соревнований и т.д.;
- качественной планирование работы курирующего отделения;
- высокий уровень организации и проведения промежуточных и переводных контрольных испытаний учащихся;
- высокий уровень организации и проведения внутришкольных, городских соревнований;

- своевременное информирование в СМИ работы отделения и жизни школы;
- своевременное изменение новостей на сайте школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- проведение мероприятий, повышающий имидж школы.

#### **4.3.3. Заместитель директора по административно-хозяйственной части:**

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в Учреждении, соответствующих САН ПИН (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);
- обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, Госпожарнадзора, Энергонадзора и охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокий уровень организации и контроля работы младшего обслуживающего персонала;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- высокий уровень организации особого режима работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
- высокая организация обслуживающего персонала во время проведения соревнований;
- своевременный ремонт помещений и оборудования;
- сохранность и учет имущества, инвентаря и оборудования;
- своевременная инвентаризация и списание материальных ценностей;
- качественная подготовка школы к новому учебному году.
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- проведение мероприятий, повышающий имидж школы.

#### **4.3.4. Для обслуживающего персонала:**

- а) Уборщик служебных помещений, гардеробщик:**
- отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима;
  - отсутствие замечаний за санитарное состояние закрепленных помещений;
  - сохранность материалов и инструментов;
  - эффективное выполнение разовых поручений;
  - проведение генеральных уборок по плану;
  - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
  - активная и качественная подготовка школы к новому учебному году;



- отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса;
- отсутствие замечаний за нарушение охраны труда, несоблюдение правил пожарной безопасности;
- соблюдение требований СанПиН;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ;

**б) Водитель:**

- за интенсивность труда и высокое качество выполняемой работы;
- соблюдение требований СанПиН;
- за работу, не обусловленную трудовым договором или должностными обязанностями;
- за исполнительскую дисциплину;
- за сохранение и укрепление технического состояния автобуса ДЮСШ;
- за привлечение дополнительных финансовых, материально-технических ресурсов; за работу в выходные и праздничные дни;
- отсутствие замечаний за нарушение охраны труда, несоблюдение правил пожарной безопасности;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей.

**в) Рабочий по текущему ремонту, сантехник, электрик:**

- отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования;
- обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей, электрооборудования;
- качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов;
- активное участие в подготовке ДЮСШ к мероприятиям (городским, краевым и т.д.);
- соблюдение требований СанПиН;
- отсутствие замечаний за нарушение охраны труда, несоблюдение правил пожарной безопасности;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей.

**4.3.5. Для медицинских работников:**

- высокий процент прохождения медицинских осмотров учащихся;
- своевременное проведение врачебно-педагогических наблюдений;

- проведение профилактической работы по заболеваемости;
- четкое ведение отчетной документации;
- выпуск санитарных бюллетеней;
- своевременная организация и проведение медицинских осмотров работников;
- своевременное пополнение медицинских аптек медикаментами;
- качественное обслуживание соревнований разного уровня;
- своевременная проверка санитарного состояния помещений МБОУ ДОД «ДЮСШ»;
- высокая исполнительская дисциплина;
- соблюдение требований СанПиН;
- отсутствие замечаний за нарушение охраны труда, несоблюдение правил пожарной безопасности;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей.

#### **4.3.6. Делопроизводитель:**

- качественное осуществление работы с Пенсионным фондом, военкоматом;
- качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников, оформление трудовых книжек;
- оформление медицинских полисов сотрудникам школы и больничных листов;
- своевременная сдача табеля рабочего времени;
- ведение архивной документации;
- своевременное составление и сдача в срок отчетности;
- наличие в полном объеме необходимой документации по работе с кадрами;
- эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ;
- отсутствие замечаний за нарушение охраны труда, несоблюдение правил пожарной безопасности;
- сохранность оргтехники;
- соблюдение требований СанПиН;
- активное участие в подготовке ДЮСШ к новому учебному году;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей.

#### **4.3.7. Для тренеров-преподавателей:**

- за подготовку спортсмена высокого класса (таблица 1);
- передача в училище Олимпийского резерва;
- за сохранность контингента воспитанников;



- за проведение и участие в мероприятиях, повышающие имидж учреждения;
  - организация и проведение соревнований регионального, краевого и городского уровня;
  - подготовка и проведение мастер-классов;
  - организация и проведение спортивно-массовых мероприятий в каникулярное время;
  - организация летней оздоровительной компании (% от общего числа обучающихся по тренеру-преподавателю);
  - публикация статей в газету;
  - участие в судействе соревнований различного ранга;
  - активная работа с родителями, использование различных форм взаимодействия;
  - проведение родительских собраний;
  - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ по видам спорта;
  - за активную работу по привлечению внебюджетных средств;
- Молодым специалистам – получившие образование по очной форме обучения и не имеющим трудового стажа по специальности:
- с высшим образованием (надбавка – 50% ставки заработной платы);
  - с средним профессиональным образованием (надбавка- 30% ставки заработной платы).

## 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Выплаты стимулирующего характера назначаются и снимаются на основании приказа руководителя учреждения.

5.2. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год. Не допускается использование средств, направленных на укрепление материально-технической базы и базовую часть фонда оплаты труда Учреждения.

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

5.4. Размеры стимулирующих выплат, установленных работникам, могут быть изменены как в сторону увеличения и уменьшения, так и отмены в случае изменения оснований для установления или ухудшения качества исполняемой работы, а также при недостаточном финансировании.