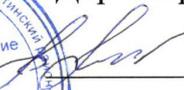


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 7» г. СОЧИ**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ДЮСШ № 7



 В. В. Васильев

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера и премировании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 7» г. Сочи**

Мнение профсоюзного комитета
ДЮСШ № 7 в письменной форме
(от 31.08.2016г. № 2) рассмотрено

Председатель профкома  А. А. Филимонов

г. Сочи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением главы города Сочи от 25.02. 2013 года № 350 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей и отдельных муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Сочи» в редакции постановления администрации города Сочи от 27.03.2015г. № 964 с целью стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 7» г. Сочи (далее - ДЮСШ № 7) к повышению эффективности труда, достижению максимальных спортивных результатов обучающимися.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера работникам ДЮСШ № 7.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников;
- оказание материальной помощи.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Оплата труда работников государственных учреждений производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

2.2. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах выделенных лимитов на оплату труда и не может превышать 3,0.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях.

2.6. Установленные размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 0,25;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 0,30.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. Установленные размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

- 0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома);
- 0,30 – при награждении почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания "Заслуженный";
- 0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома) или знака "Отличник физической культуры и спорта" или звания "Мастер спорта России международного класса" или звания "Гроссмейстер России" или знака "Почетный работник общего образования" или "Мастер спорта СССР";
- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания "Мастер спорта России";
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда "Кандидат в мастера спорта";
- 0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.9. Персональная надбавка за качество выполнения работ устанавливается работнику в соответствии с порядком и механизмом распределения стимулирующего фонда оплаты труда ДЮСШ № 7 (*Приложение 1*). Размер персональной надбавки устанавливается в соответствии со следующим принципом:

- 54 балла и более – 100% должностного оклада;
- 48 – 53 балла – 50% должностного оклада;
- 42 – 47 балла – 25% должностного оклада;
- 30 – 41 балл – 10% должностного оклада;
- 0 – 29 баллов – 0%.

2.10. Установление стимулирующей надбавки осуществляется приказом директора ДЮСШ № 7 по согласованию с профсоюзным комитетом ДЮСШ № 7 в пределах фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3. Порядок и условия премирования работников

3.1. Работникам государственных учреждений могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

3.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, к которым относятся:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- завоевание призового места на официальных краевых, всероссийских, международных соревнованиях;
- организация, проведение, обслуживание районных, городских соревнований, турниров;
- участие в организации, проведении районных, городских культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.4. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

- пяти должностных окладов при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края и награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;
- трёх окладов (должностных окладов) при: награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта;
- одного оклада (должностных окладов) при поощрении Главой города Сочи, награждением почетной грамотой или знаком исполнительного органа власти муниципального образования город-курорт Сочи или Городским Собранием Сочи.

3.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно в случаях:

- за подготовку высококвалифицированных спортсменов: “Мастера спорта России” - до 30%, КМС - до 20%, 1 разряда - 10%;
- интенсивность и напряженность работы – в размере должностного оклада;
- 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 муниципального учреждения среди населения.

3.8. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4. Оказание материальной помощи

4.1. Из фонда оплаты труда работникам ДЮСШ № 7 может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает директор ДЮСШ № 7 на основании письменного заявления работника ДЮСШ № 7. Материальная помощь может быть выплачена в случаях:

- смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя директора ДЮСШ № 7);
- рождения ребенка;
- на лечение при наличии медицинских показаний.

**ПОРЯДОК И МЕХАНИЗМ
распределения стимулирующего фонда оплаты труда
муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного
образования детей
детско-юношеской спортивной школы № 7 г. Сочи**

№ п/п	Показатели деятельности тренера-преподавателя	Критерии оценивания достигнутых результатов	
		Значение показателя	Оценка показателей (баллы)
1.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	90% и более	1
		менее 90%	0
1.2.	Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по результатам промежуточной аттестации)	Перевод обучающихся на следующий этап обучения:	
		95% и более от списочного состава группы	2
		85 - 94% и более от списочного состава группы	1
		Менее 85% от списочного состава группы	0
1.3.	Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся (ведение электронной базы данных учета учащихся в соревнованиях и мероприятиях, достижений, присвоения разрядов)	Ведение учета в полном объеме	3
		Ведение учета не в полном объеме	0
1.4.	Участие учащихся в соревнованиях муниципального, краевого, регионального, федерального, международного уровней	70 – 100% от списочного состава учащихся	3
		50 – 69% от списочного состава учащихся	2
		30 - 49 % от списочного состава учащихся	1
		Менее 30% от списочного состава учащихся	0
1.5.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (соревнования муниципального, краевого, регионального уровней, соревнования на Кубок губернатора Краснодарского края; за исключением официальных соревнований)	Победители и призеры соревнований краевого уровня	2
		Победители и призеры соревнований муниципального уровня	1
		Нет победителей и призеров	0
1.6.	Подготовка спортсменов – членов основного и резервного составов сборных города, Краснодарского края, России	Наличие воспитанников в сборной России	4
		Наличие воспитанников в сборной Краснодарского	3

		края	
		Наличие воспитанников в сборной города Сочи	2
		Нет членов сборных команд	0
1.7.	Организация летней оздоровительной кампании	Да	3
		Нет	0
1.8.	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (отсутствие жалоб)	0 жалоб	3
		1 и более жалобы	0
1.9.	Наличие выпускников, поступивших в образовательные учреждения профессионального образования физкультурно-спортивной направленности	В высшие учебные заведения	2
		В средне-специальные учебные заведения	1
		Нет таких выпускников	0
2.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства		
2.1.	Разработка разделов образовательной программы, дидактических, методических материалов	Разработка общеразвивающей, предпрофессиональной образовательной программы	3
		Наличие разработок разделов образовательной программы	2
		Наличие дидактических, методических разработок	1
		Нет	0
2.2.	Результативность участия в профессиональных конкурсах	Призер краевого уровня	3
		Призер муниципального уровня	2
		Участник муниципального уровня	1
		Отсутствие участия	0
2.3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие публикаций)	За каждую публикацию 2 балла	Не более 6 баллов
2.4.	Владение информационно-коммуникационными компетенциями (ведение базы АИС СГО в полном объеме, ведение внутришкольного документооборота в электронном виде)	Ведение базы АИС СГО в полном объеме, ведение внутришкольного документооборота в электронном виде	3
		Ведение внутришкольного документооборота в электронном виде	1
		Отсутствие показателя	0
2.5.	Реализация программ спортивной подготовки	Работа по программе спортивной подготовки	3
		Отсутствие показателя	0
3.	Информационная открытость		
3.1.	Активное участие в сетевых	Да	3

	профессиональных сообществах, обратная связь	Нет	0
3.2.	Наличие публикаций в электронных СМИ о деятельности педагога, распространение опыта работы	За каждую публикацию 1 балл	Не более 3 баллов
		Нет	0
3.3.	Наличие у педагога собственного сайта, блога, ведение отдельной страницы на сайте ДЮСШ № 7	Наличие показателя	3
		Отсутствие показателя	0
4.	Сохранение здоровья обучающихся		
4.1.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Проведение открытых занятий, наличие план-конспектов занятий	2
		Отсутствие показателя	0
4.2.	Отсутствие фактов детского травматизма	Да	3
		нет	0
5.	Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание		
5.1.	Проведение диагностико-консультационных мероприятий с родителями (законными представителями) и детьми	Документально подтвержденные: 120 и более	3
		Менее 120	0
5.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса	Более 1 мероприятия в квартал	2
		Не менее 1 мероприятия в полугодие	1
		Менее 1 мероприятия в полугодие	0

Персональная надбавка за качество выполнения работ устанавливается тренеру-преподавателю в зависимости от набранного количества баллов в следующей пропорции:

- 54 балла и более – 100% должностного оклада;
- 48 – 53 балла – 75% должностного оклада;
- 42 – 47 балла – 50% должностного оклада.

Порядок установления персональной надбавки за качество выполнения работ

1. В последний рабочий день отчетного квартала тренеры-преподаватели представляют в тарификационную комиссию Карты самооценки профессиональной деятельности за последние 12 месяцев.
2. До 5 числа первого месяца, следующего за отчетным кварталом, тарификационная комиссия проводит экспертную оценку профессиональной деятельности тренеров-преподавателей в баллах и принимает решение об установлении персональных надбавок.
3. На основании решения тарификационной комиссии директор ДЮСШ № 7 издает приказ об установлении персональных надбавок тренерам-преподавателям с включением в тарификацию на текущий квартал.