Согласовано: Утверждено приказом директора

Председатель тренерского совета МУДО «ДЮСШ по футболу»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /В.П.Кабельников/ от «04» сентября 2015 г № 31

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Пугаев

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке, размерах и условиях доплат и надбавок стимулирующего характера работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по футболу**

**г. Зеленокумска Советского района».**

1. **Общие положения.**
   1. Настоящее положение о порядке, размерах и условиях доплат и надбавок стимулирующего характера работников МУДО «ДЮСШ по футболу» (далее – Положение) разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского муниципального района Ставропольского края», утвержденного Постановлением главы администрации Советского муниципального района Ставропольского края от 22 января 2009 г. № 18 (в редакции Постановления администрации Советского муниципального района Ставропольского края от 30 ноября 2010 г. №714, от 04.10.2011 г. №864 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского муниципального района Ставропольского края»).
   2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МУДО «ДЮСШ по футболу» (далее – выплаты стимулирующего характера).
   3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения, Отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Ставропольского края на 2015-2017 г.г. с учетом мнения представительного органа работников (далее – тренерского совета) Учреждения.
   4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (после формирования базового фонда оплаты труда).
   5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок.
2. **Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.**
   1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* Выплаты за качество выполняемых работ;
  + 1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предлагают поощрение работника за участье в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий; за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.
    2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

Перечень критериев оценки результативности качества; работников Учреждения изложен в разделе 3 настоящего положения.

* 1. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится на основании решения руководителя Учреждения с учетом мнения тренерского Совета в соответствии с утвержденным положением об оплате труда.
  2. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.
  3. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.
  4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу (ставкам) работника или в абсолютном выражении.
  5. Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя, производится только по должности тренер-преподаватель, по основной должности стимулирование труда не производится.
  6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставкам) работника Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период установления стимулирующих надбавок.
  7. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работ и качество выполняемых работ, является итоговый оценочный лист и решение тренерского совета Учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников Учреждения. Оценка результативности работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.
  8. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель Учреждения, заместитель руководителя Учреждения, представители тренерского Совета.
  9. Работники Учреждения заполняют оценочные листы согласно критериям и баллам. Экспертно-аналитическая группа заполняет и утверждает оценочные листы работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения.
  10. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества, деятельности работника включают: должность, фамилию имя отчество работника, критерии оценки, баллы, выставленные работниками и экспертами по соответствующем критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнение оценочного листа.
  11. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.
  12. В течении 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения знакомит каждого сотрудника Учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течении 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным вправе обратится в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.
  13. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомится работник, а так же органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или тренерский Совет.
  14. Руководитель Учреждения представляет в тренерский Совет Учреждение аналитическую информацию о достижениях работников Учреждения, стимулирование которых производится за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.
  15. На основании представления руководителя Учреждения тренерского Совета Учреждения принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений тренерского Совета Учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.
  16. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.
  17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда ( п. 1.3 Положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по Учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».
  18. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле. НЕ=(Д\*Б)/М где:

НЕ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

*Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 15000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МУДО = 100,тогда денежный вес 1 балла=15000руб.:100=150 руб.*

*Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МУДО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.*

*Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – июнь очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.*

* 1. Стимулирование работников Учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего Положения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

1. **Критерии материального стимулирования тренера-преподавателя.**

3 .1 За интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | измерители | | баллы |
| 1 | Повышение квалификации. | Да | 1 |  |
| 2 | Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов  - на городском уровне или уровне муниципального района;  - на краевом уровне;  - на федеральном уровне. | Да | 1  2  4 |  |
| 3 | Участие обучающихся в спортивных соревнованиях:  - районных;  - краевых | Да | 1  2 |  |
| 4 | Организация работы в летний период | Да | 1 |  |

Баллы:

3.2 За качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | измерители | | баллы |
| 1 | Наличие авторской образовательной программы | Да | 1 |  |
| 2 | Наличие диагностической работы (контрольно-переводные нормативы). | Да | 1 |  |
| 3 | Наличие работы с родителями. | Да | 1 |  |
| 4 | Методическое обеспечение образовательного процесса. | Да | 1 |  |
| 5 | Сохранность контингента | Да | 1 |  |
| 6 | Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, педсоветах. | Да | 2 |  |
| 7 | Охват учебно-воспитательной работой детей «группы риска» | Да | 1 |  |
| 8 | Наличие наград | Да | 1 |  |
| 9 | Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности тренера-преподавателя  - на городском уровне или уровне муниципального района;  - на краевом уровне;  - на федеральном уровне. | Да | 1  2  4 |  |

Баллы:

3.3 Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии, понижающие уровень стимулирования | измерители | | баллы |
| 1 | Травматизм учащихся во время образовательного процесса. | Да | -2 |  |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах. | Да | -2 |  |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности. | Да | -2 |  |

Баллы: