

**Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Областная детско-юношеская спортивная школа»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»
_____ Л.И. Бесперстова

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ»
_____ А.Б.Куликов

Приказ № _____ от _____ г.

**Положение
о стимулирующих выплатах работникам
Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Областная детско-юношеская спортивная школа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Областная детско-юношеская спортивная школа» в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально – технической базы, повышение качества образовательного процесса.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании: Положения об оплате труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

1.3. Система оплаты труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ», устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» на оплату труда.

1.5. Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат, фиксируется приказом директора, издаваемый с учетом мнения профсоюзного комитета и членов комиссии.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат

**II. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников
учреждения, условия их установления и выплаты**

2.1. Для работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом.

2.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ».

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- за методической и инновационной деятельности;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, закрепляются самостоятельно Положением о стимулирующих выплатах работников ТОГБОУ ДО «ОДЮСШ» с учетом мнения представительного органа работников учреждения :

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

2.4 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников учреждения :

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в коллективе и тренировочных группах;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за подготовку призеров региональных, Всероссийских и Международных соревнований.

2.5. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактически непрерывной работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течении трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3	5
от 3 до 5	10
от 5 до 10	15

от 10 до 15	20
от 15 до 20	25
от 20 и более	30

2.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

2.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

2.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.9. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размере 20 % повышенной тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада) (часть 7 ст. 377 ТК РФ).

2.10. Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда за качественное выполнение возложенных на него обязанностей производится выплата стимулирующего характера.

2.11. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности организации, внебюджетных источников могут быть направлены на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

III. Показатели за интенсивность и высокие результаты работы, учитываемых при распределении выплат стимулирующего характера работникам Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Областная детско – юношеская спортивная школа »

3.1. Заместитель директора:

1. Работа, связанная со спецификой контингента обучающихся	20%
2. Сохранение контингента обучающихся-	15%
3. Непосредственное участие работника в реализации программы Развития учреждения	25%
4. Организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	70%
5. Создание психологического комфорта и безопасности личности воспитанников, сохранность жизни и здоровья воспитанников	30%
6. Творческие достижения воспитанников и тренеров-преподавателей	35%
7. Количество присвоенных спортивных разрядов и спортивных званий в соответствии с показателями гос. задания.	20%
8. Инициатива и творческий подход к организации управления образовательным процессом.	20%
9. Разработка и внедрение авторских программ, инновационных педагогических технологий.	40%
10. Привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы учреждения.	15%
11. Отсутствие замечаний проверяющих организаций.	30%
12. Поддержание положительного социально-психологического климата в трудовом коллективе.	10%
13. Наставничество, методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога.	40 %
14. Создание условий информационной открытости учреждения, работа с сайтом учреждения и СМИ.	40 %
15. Соблюдений правил трудового распорядка.	10%

3.2. Заместитель директора по АХД

1. Своевременная подготовка отчетности по результатам закупочной деятельности.	50 %
2. Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей.	25 %
3. Результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.	25 %
4. Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	30 %
5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	15 %
6. Обеспечение сохранности материально-технических ценностей.	10 %
7. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	50 %

3.3. Начальник отдела:

1. Соблюдений правил трудового распорядка	10%
2. Организация и проведение мониторинговых и социологических исследований в сфере дополнительного образования детей области	25 %
3. Организация и проведение соревнований, спортивно-массовых	25 %

мероприятий различного уровня.	
4.Подготовка аналитических материалов по различным направлениям дополнительного образования детей области	50 %
5..Повышение авторитета образовательного учреждения	45%
6. Достижение высоких спортивных результатов	40%

3.4.Старший инструктор-методист, инструктор-методист :

1.Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах различного уровня-	30%
2.Распространение опыта работы по патриотическому воспитанию обучающихся	15%
3.Инновационная деятельность	50%
4.Проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у воспитанников, их родителей, общественности	50%
5.Организация и проведение эффективных мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья воспитанников	20%
6.Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения	80%
7.Активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения	25%
8. Соблюдений правил трудового распорядка	10%

3.5.Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель:

1.Участие и подготовка документов, для участия в конкурсах различного уровня	30%
2.Распространение опыта работы по патриотическому воспитанию обучающихся	15%
3.Инновационная деятельность	40%
4.Проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения у воспитанников, их родителей, общественности	35%
5.Организация и проведение эффективных мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья воспитанников	20%
6.Непосредственное участие работника в реализации программы развития учреждения	25%
7.Активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения	25%
8. За подготовку высококвалифицированных спортсменов (членов сборных команд – основной состав РФ	100%
-юношеский сосав	50%
-Тамбовской области	15%
8.1. Участие в первенстве и Кубке Мира, Европы	80%
8.2. Участие в официальных Международных соревнованиях	75%
8.3. Чемпионат России –1-6 место;	60%
8,4. Первенство России – 1-6 место,	50%
8.5.Финал Спартакиады молодежи – 1-3 место;	45%
8.6. Официальные всероссийские соревнования (включенные в единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации 1-6 место	30%

8.7. Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации:	15%
8.7.1 1 место- 15% ;(в командных выступлениях и личных первенствах за одного учащегося, один учащийся учитывается один раз по лучшему результату)- 5%;	
8.7.2 2 место- 10%; (в командных выступлениях и личных первенствах за одного учащегося, один учащийся учитывается один раз по лучшему результату)- 3%;	10%
8.7.3 3 место- 5%; (в командных выступлениях и личных первенствах за одного учащегося, один учащийся учитывается один раз по лучшему результату) -2%.	5%
9. Соблюдений правил трудового распорядка	10 %
10. Привлечение внебюджетных средств	50 %
11.Сохранность контингента обучающихся	30 %
12.Соблюдение правил техники безопасности при проведении учебно-тренировочных занятий и других спортивно-массовых мероприятий.	10 %
13.Своевременное предоставление отчетной документации в соответствии со сроками, утвержденными приказами учреждения.	15 %

3.6. Концертмейстер

1.Соблюдений правил трудового распорядка	50%
2.Участие в культурно-воспитательных мероприятиях учреждения	45 %
3.Участие в смотрах-конкурсах, конференциях, семинарах, круглых столах	90 %
4.Проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет образовательного учреждения	20 %
5.Активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения.	40 %

3.7.Ведущий документовед:

1.Соблюдений правил трудового распорядка	10%
2. Отсутствие предписаний и замечаний со стороны контролирурующих органов	70%
3.Подготовка документов для проведения региональных, всероссийских соревнований, конкурсов	60%
4.Добросовестное и качественное ведение документооборота	100%
5. Своевременная подготовка и сдача текущей отчетности.	80 %
6.Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	50 %
7.Соблюдение требований создания, обработки, передачи и хранения документов.	40 %

3.8. Администратор

1.Соблюдений правил трудового распорядка	80%
2.Качественное соблюдение требований пожарной и антитеррористической безопасности в учреждении	100 %
3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	45%
4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения	90%
5.Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке	60%
6. Обеспечение соблюдения правил посещения учреждения.	20%
7.Отсутствие замечаний по осуществлению пропускного режима	30 %

3.9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

1. Соблюдений правил трудового распорядка-	30%
2. Отсутствие нарушений техники безопасности	60%
3. Качественное проведение ремонтных работ в учреждении	100%
4. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	45%
5. Обеспечение сохранности и поддержания в рабочем состоянии оборудования и инвентаря.	90 %

3.10. Уборщик служебных помещений:

1. Соблюдений правил трудового распорядка	80%
2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий учреждения	100%
3. Отсутствие нарушений техники безопасности	20%
4. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов и руководителя на выполнение должностных обязанностей.	30%
5. Высокая организация содержания здания и окружающей территории в надлежащем порядке	70%
6. Проведение генеральной уборки помещения.	40 %

3.11. Дворник

1. Высокий уровень поддержания санитарно-гигиенического состояния закрепленной территории в соответствии с нормами.	80%
2. Осуществление работы по благоустройству и озеленению пришкольной территории.	70%
3. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	50%
4. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов и руководителя на выполнение должностных обязанностей.	50 %
5. Соблюдение правил трудового распорядка.	40