

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр спортивной школы и детского творчества»  
Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

Приказ

№ 82/1

от 25 октября 2019 г.

Об утверждении Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной школы и детского творчества» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

В соответствии с постановлением администрации Кочкуровского муниципального района от 23.10.2019 г. № 574-п «О внесении изменений в постановление администрации Кочкуровского муниципального района от 28 октября 2008 года № 473 « Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений Кочкуровского муниципального района», постановления администрации Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия от 03.10.2018 года № 439-п «О переименовании Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия в муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр спортивной школы и детского творчества» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной школы и детского творчества» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия.

2. Признать утратившим силу приказ МБУ ДО «ДЮСШ» от 01.11.2016 года № 62 «Об утверждении Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ».

3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.10.2019 года.

Директор МБУ ДО «ЦСШ и ДТ»



С.Н.Осин



Утверждено  
Директор МБУ ДО «ЦСШидТ»  
С.Н. Осин  
Приказ от 25.10.2019 г. № 82/1

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ЦСШидТ»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Кочкуровского муниципального района от 23.10.2019 г. № 574-п «О внесении изменений в постановление администрации Кочкуровского муниципального района от 28 октября 2008 года № 473 « Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений Кочкуровского муниципального района», приказом МБУ ДО «ЦСШидТ» от 25.10.2019 г. № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр спортивной школы и детского творчества» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «ЦСШидТ» (далее – Учреждение).

1.3. Данные выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в успешном и своевременном выполнении ими своих должностных обязанностей, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач в целях поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся на основании приказа руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

1.5. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

#### 2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Настоящим Положением предусмотрены следующие виды стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам в зависимости от выполнения показателей указанных в приложении №1.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Плановый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников Учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением администрации Кочкуровского муниципального района об утверждении прогнозируемого уровня среднемесячной начисленной заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений бюджетной сферы в Кочкуровском муниципальном районе.

Фактический размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются для конкретного работника по следующей формуле:

$ФИ = ПРВ : СШп * ФСп * ПВмес$ , где:

ПРВ – плановый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы прогнозируемого уровня среднемесячной начисленной заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений бюджетной сферы в Кочкуровского муниципальном районе;

СШп – педагогические ставки согласно утвержденного штатного расписания по Учреждению;

ФСп – фактически занимаемая ставка педагогического работника;

ПВмес – процент выполнения показателей эффективности работы по выплатам за интенсивность и высокие результаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам не связанным с педагогической деятельностью в зависимости от выполнения следующих показателей:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения и др.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и результаты не ограничена.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается с целью поощрения:

- за оперативность и качественный результат труда одновременно;
- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;
- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении №2.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премияльных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в Учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- 70% - на премирование основных работников (педагог дополнительного образования, тренер – преподаватель, методист);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премияльных выплат по итогам за месяц для работников учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории работника:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	Плановый размер премиальных выплат
		%
Педагогический работник (тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования), имеющий высшую квалификационную категорию	3763	150
Педагогический работник (тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования), имеющий 1 квалификационную категорию	3763	130
Педагогический работник (тренер – преподаватель, педагог дополнительного образования), имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3763	120
Имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3763	110,0
Уборщик служебных помещений	2328	60
Дворник	2328,00	65
Оператор газовой котельной	2672	85
Водитель	2672	90

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется представлением планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП * ПРмес$ , где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности работы за месяц.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или не выплачены полностью в случаях:

- нарушения трудовой исполнительской дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- наличие дисциплинарных взысканий.

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются комиссией по установлению стимулирующих выплат на основании анализа качества и эффективности их труда по критериям, отражающим основные приоритетные направления функционирования и развития учреждения, созданная приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии включаются представители

профсоюзного комитета, педагогического совета Учреждения, администрации Кочкуровского муниципального района.

2.7. **Председателем** комиссии по распределению выплат стимулирующего характера является **руководитель** Учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют **не менее 2/3** членов комиссии.

2.8. **Комиссия** по критериальным листам, представленным в комиссию, устанавливает **каждому** работнику размер выплат стимулирующего характера в баллах.

2.9. Стоимость одного балла определяется путем деления доли стимулирующей части, предназначенной для премирования работников, на максимальное количество баллов, которое **набрали** работники Учреждения в сумме за отчетный период.

2.10. **По итогам** отчетного периода определяется размер выплат стимулирующего характера **каждому** работнику, путем умножения стоимости одного балла на количество полученных **им** баллов.

2.11. **Произведенный** комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который **подписывается** всеми членами комиссии. На основании протокола **руководитель Учреждения** издает приказ о выплатах стимулирующего характера и передает его **в МКУ «Центр обслуживания муниципальных учреждений Кочкуровского муниципального района»** для начисления надбавок.

### 3. Заключительные положения

3.1. **Настоящее** Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения **и не должно** противоречить ему.

3.2. **Настоящее** Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием **трудового коллектива** и утверждения руководителем Учреждения.

Показатели для расчета  
за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам МБУ ДО  
«ЦСШ и ДТ» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовия

**1. Плановые показатели премирования тренера-преподавателя**

№ п	Плановые показатели премирования тренера-преподавателя	Значимость показателя баллов
1.	Сохранность контингента обучающихся	10
2.	Соблюдение требований ТБ при проведении тренировок. Отсутствие травматизма	10
3.	Соблюдения СанПиН	10
4.	Своевременное и качественное выполнение дополнительных работ	15
5.	Участие в республиканских и районных соревнованиях, мероприятиях и конкурсах	15
6.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя в связи с нарушением трудовой дисциплины	15
7.	Совместная работа с родителями обучающихся	10
8.	Соответствие документации современным требованиям	5
9.	Подготовка обучающихся к участию в соревнованиях, конкурсах различного уровня	5
10.	Информация в СМИ	5
<b>ИТОГО:</b>		<b>100,0</b>

**2. Плановые показатели премирования педагога дополнительного образования**

№ п	Плановые показатели премирования педагога дополнительного образования	Значимость показателя баллов
1.	Сохранность контингента обучающихся	10
2.	Соблюдение требований ТБ при проведении тренировок. Отсутствие травматизма	10
3.	Соблюдения СанПиН	10
4.	Своевременное и качественное выполнение дополнительных работ	15
5.	Участие в республиканских и районных соревнованиях, мероприятиях и конкурсах	15
6.	Отсутствие замечаний со стороны руководителя в связи с нарушением трудовой дисциплины	15
7.	Совместная работа с родителями обучающихся	10

8.	Соответствие документации современным требованиям	5
9.	Подготовка обучающихся к участию в соревнованиях, конкурсах различного уровня	5
10.	Информация в СМИ	5
<b>ИТОГО:</b>		<b>100,0</b>

### 3. Плановые показатели премирования методиста

№ п/п	Плановые показатели премирования методиста	Значимость показателя баллов
1.	Своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности, нормативных документов	10
2.	Высокий уровень организации работы с родительской общественностью	10
3.	Представление информации в СМИ, работа с сайтом	10
4.	Сохранение контингента обучающихся	10
5.	Обеспечение своевременного контроля учебно-воспитательного процесса	10
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
7.	Соблюдения СанПиН	10
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: - оформление методического уголка, стендов и т.п.; - наличие методических и дидактических материалов	10
9.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний со стороны руководителя в связи с нарушением трудовой дисциплины	10
10.	Использование ИКТ-технологий, Интернет-ресурсов	10
<b>ИТОГО:</b>		<b>100,0</b>

Приложение №2  
к Положению о порядке и условиях  
осуществления выплат стимулирующего  
характера работникам МБУ ДО «ЦСШ и ДТ»

Показатели эффективности работы за месяц работников  
МБУ ДО «ЦСШ и ДТ» для назначения выплат стимулирующего характера

**1. Плановые показатели премирования тренера-преподавателя**

№п/п	Плановые показатели премирования тренера-преподавателя	Значимость показателя, баллов
1.	Соответствие деятельности тренера-преподавателя требованиям внутреннего распорядка Учреждения и трудового законодательства	10
2.	Укомплектованность групп. Сохранность контингента	10
3.	Исполнительская дисциплина	10
4.	Наличие у тренера-преподавателя плана воспитательной деятельности с учащимися, включая работу с родителями	10
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей: - отсутствие случаев детского травматизма	10
6.	Соблюдение СанПиН	10
7.	Применение дополнительной методической литературы при подготовке к учебным тренировкам	10
8.	Подготовка обучающихся к участию в соревнованиях различного уровня	10
9.	Использование ИКТ-технологий, Интернет-ресурсов	10
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: - оформление кабинета (с/з)	10
<b>ИТОГО:</b>		<b>100,0</b>

**2. Плановые показатели премирования педагога дополнительного образования**

№п/п	Плановые показатели премирования педагога дополнительного образования	Значимость показателя, баллов
1.	Соответствие деятельности педагога требованиям внутреннего распорядка Учреждения и трудового законодательства	10
2.	Укомплектованность групп. Сохранность контингента	10
3.	Исполнительская дисциплина (своевременная)	10



	сдача отчетности)	
4.	Наличие плана воспитательной деятельности с учащимися, включая работу с родителями,(законными представителями)	10
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей: - отсутствие случаев детского травматизма	10
6.	Соблюдение СанПиН	10
7.	Применение дополнительной методической литературы при подготовке к учебным занятиям	10
8.	Подготовка обучающихся к участию в соревнованиях, конкурсах различного уровня	10
9.	Использование ИКТ-технологий, Интернет-ресурсов	10
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: - оформление методического уголка, стендов; - наличие наглядных пособий, методических и дидактических материалов	10
<b>ИТОГО:</b>		<b>100,0</b>

### 3. Плановые показатели премирования методиста

№п/п	Плановые показатели премирования методиста	Значимость показателя, баллов
1.	Своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности, нормативных документов	10
2.	Высокий уровень организации работы с родительской общественностью	10
3.	Представление информации в СМИ, работа с сайтом	10
4.	Сохранение контингента обучающихся	10
5.	Обеспечение своевременного контроля учебно-воспитательного процесса	10
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
7.	Соблюдение СанПиН	10
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры: , - оформление методического уголка, стендов и т.п.; - наличие методических и дидактических материалов	10
9.	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний со стороны руководителя в связи с нарушением трудовой дисциплины	10
10.	Использование ИКТ-технологий, Интернет-	10

ресурсов	
<b>ИТОГО:</b>	<b>100,0</b>

#### 4. Плановые показатели премирования техперсонала

№п/п	Плановые показатели премирования техперсонала	Значимость показателя, баллов
<b>1.</b>	<b>Водитель</b>	
	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	20
	Обеспечение безопасной перевозки детей	30
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	30
	Исполнительская дисциплина	20
	<b>Итого по водителю</b>	<b>100</b>
<b>2.</b>	<b>Уборщик служебных помещений</b>	
	Проведение генеральных уборок помещений, территории	30
	Качественная уборка помещений, территории	30
	Соблюдение СанПиН	20
	Исполнительская дисциплина	20
	<b>Итого по уборщику служебных помещений</b>	<b>100</b>
<b>3.</b>	<b>Оператор газовой котельной</b>	
	Соблюдение требований ТБ	35
	Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	35
	Исполнительская дисциплина	30
	<b>Итого по оператору газовой котельной</b>	<b>100</b>
<b>4.</b>	<b>Заведующий хозяйством</b>	
	Соблюдение требований ТБ	20
	Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	20
	Соблюдение СанПиН	20
	Качественная уборка помещений, территории	20
	Исполнительская дисциплина	20
	<b>Итого по заведующему хозяйством</b>	<b>100</b>
<b>5.</b>	<b>Дворник</b>	
	Качественная уборка территории	30
	Соблюдение требований ТБ	30
	Соблюдение СанПиН	20
	Исполнительская дисциплина	20
	<b>Итого по дворнику</b>	<b>100</b>