

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

МБУДО «ДЮСШ»

Бахчисарайского района

Прот.№ 1 от 31.08.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУДО «ДЮСШ»

Бахчисарайского района

Н.В. Полякова

Пр.№ 53 от 03.09.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников

г.Бахчисарай, 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Бахчисарайского района (далее Учреждение) разработано в соответствии со ст.144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №-273 ФЗ, Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных организаций Республики Крым».

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, которые производятся на основании критериев качества и результативности труда работников. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, в том числе и совместителей.

2. Организация деятельности комиссии

2.1. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – комиссия) избирается на общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

2.2. В состав комиссии могут входить руководитель школы, тренеры-преподаватели, председатель профсоюзного комитета, и наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники.

2.3. Комиссию возглавляет председатель, который организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, несёт ответственность за работу комиссии.

2.4. Секретарь комиссии ведёт и оформляет протоколы заседаний.

2.5. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов.

2.6. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарем и членами комиссии, присутствовавшими на заседании и принимавшими участие в голосовании. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года. Протоколы заседаний комиссии хранятся у администрации учреждения в течение 3 лет.

2.7. На основании протокола экспертной комиссии директор издаёт приказ о размерах выплат стимулирующего характера с указанием размера и периода выплат.

3. Порядок и условия распределения стимулирующего фонда

3.1. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и

повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником. При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации; наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым; качественное и в срок выполнение поручений руководителя; степень сложности и важности выполнения поставленных задач; уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

3.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

3.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

3.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

3.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

3.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно

показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

3.3. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы.

3.3.1. Расчёт выплат стимулирующего характера производится на основании эффективности показателей работы, установленных настоящим Положением. Каждому критерию присваивается определённое количество баллов.

3.3.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы производится приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии.

3.3.3. Если на работника Учреждения в месяце, квартале, полугодии, в году, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, которое не было снято руководителем Учреждения, начисление стимулирующих выплат не производится.

3.3.4. В указанный срок, работники сдают оценочные листы о результатах своей деятельности (приложение 1).

3.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы за предыдущий месяц работы, определяемом руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда. Так же, в текущем месяце могут быть произведены выплаты стимулирующего характера по итогам работы за предыдущие периоды, с учётом денежного эквивалента 1 балла того периода, за который будут произведены выплаты стимулирующего характера.

3.3.6. Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда всем работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы настоящего Положения.

3.4. Единовременные выплаты.

3.4.1. Единовременные выплаты устанавливаются:

- к юбилейным датам;
- к профессиональным праздникам (Дню Учителя, День работника культуры и др.);
- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- при награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации;

- при награждении Почётной грамотой Правительства Республики Крым, Министерства образования Республики Крым.

3.4.2. Единовременные выплаты могут осуществляться за работу и результаты, вытекающие из трудовых функций работника, а именно:

- за инициативность, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- за качественное и своевременное выполнение разовых поручений руководителя Учреждения;

- качественное и своевременное выполнение поручений сверх должностных обязанностей;

- за участие в соревнованиях (Международных, Федерального уровня, Республиканских, городских, муниципальных, сельских).

3.4.3. Единовременные выплаты выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером единовременная выплата не ограничена.

3.4.4. Решение о единовременной выплате принимает директор Учреждения самостоятельно.

3.4.5. Единовременные выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться всем работникам Учреждения, включая совместителей.

3.5. Стимулирующие выплаты не начисляются, или снижается размер выплаты (в соответствии с частями 4 статьи 13 ТК РФ, и 1 и 5 статьи 192 ТК РФ) за совершение дисциплинарного проступка, то есть не исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4. Порядок определения размера и особенности выплат стимулирующего характера

4.1. Производится подсчёт баллов по каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

4.2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками Учреждения, в соответствии с пунктом 1.2. настоящего Положения.

4.3. В соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения директор определяет общую сумму выплат стимулирующего характера, комиссия путём деления общей суммы, назначенной директором, на количество баллов всех работников Учреждения, определяет цену одного балла.

4.4. Определяется суммовое выражение выплат стимулирующего характера по каждому работнику Учреждения (количество баллов каждого работника

Учреждения п.4.1., умножаем на ценовую величину одного балла в соответствии с п.4.3. настоящего Положения).

5. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

5.1. Критерии качества и результативности труда работников школы разрабатываются Учреждением самостоятельно.

5.2. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:

- для педагогических работников;
- для административного персонала;
- для обслуживающего персонала.

Распределение должностей по группам работников

<i>Группы работников</i>	<i>Наименование должностей</i>
Административный персонал	-Руководитель Учреждения (директор) - Заместитель директора по учебно-тренировочной работе - Заместитель директора административно-хозяйственной работе - Руководитель структурного подразделения ЦТВФСКГТО - Делопроизводитель
Педагогический персонал	- Тренер-преподаватель - Инструктор-методист
Обслуживающий персонал	- Сторож (вахтёр) - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений - Ремонтировщик плоскостных сооружений - Уборщик служебных помещений - Дворник
Медицинский персонал	- Медицинская сестра

6. Заключительные положения

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований и при наличии внебюджетных средств.

6.2. Положение вступает в силу после его принятия общим собранием трудового коллектива Учреждения, согласования с профсоюзным комитетом и утверждается директором Учреждения.

6.3. При условии реорганизации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Бахчисарайского района Республики Крым коллектив оставляет за собой право уточнить, дополнить настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения. Ответственность за уточнение и дополнение настоящего Положения возлагается на комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда созданной или реорганизованной руководителем Учреждения.