

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кяхтинская спортивная школа» (далее по тексту учреждение) и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1.2. Главная цель выплат стимулирующего характера - стимулирование работников учреждения к более эффективному, результативному и качественному труду.

1.3. Система выплат стимулирующего характера включает в себя соответствующие выплаты по результатам месяца.

1.4. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности (тренер-преподаватель, инструктор - методист).

1.5. Установление выплат стимулирующего характера по результатам труда производится в соответствии с критериями стимулирования работников, представленными в данном Положении. На стимулирующий фонд оплаты труда направляется не менее 10 % от ежемесячного общего фонда оплаты труда. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии средств, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера и доходной части внебюджетного фонда.

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется на основании результатов мониторинга деятельности работников учреждения.

2.2. Основанием для оценки профессиональной деятельности служит оценочный лист, в котором зафиксированы личные достижения деятельности, результаты спортивной подготовки, воспитания и развития занимающихся, вклад работника в развитие системы физической культуры и спорта, плодотворный труд за определенный период времени.

2.3. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда и предназначен для систематизации накопленного опыта, объективной оценки его профессиональной деятельности и фиксирует результаты деятельности.

2.4. Для проведения объективной оценки результативности деятельности работника в организации создается Экспертная комиссия из составов профсоюзного комитета и основного. Экспертная комиссия решает вопросы, связанные с выплатой стимулирующего характера на своих заседаниях.

2.5. Заседание Экспертной комиссии считается правомочным при присутствии 2/3 от общего количества членов комиссии. Решения Экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов и оформляются протоколом, подписывается присутствующими членами экспертной комиссии.

2.6. Экспертная комиссия проводит экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном Положении.

2.7. Работники в срок до 01 числа каждого месяца передают в Экспертную комиссию оценочный лист за месяц, содержащий самооценку показателей

результативности с приложением копий документов, подтверждающих результативность их деятельности.

2.8. На основании представленных оценочных листов Экспертная комиссия определяет достоверность проставленных баллов по критериям стимулирования, в случае несоответствия вносит свои корректировки. Протокол подписывается председателем и членами Экспертной комиссии коллектива и передается руководителю учреждения. На основании протокола экспертной комиссии издается приказ по стимулирующей выплате работнику за отчетный период.

2.9. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах выделенных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Размер стимулирующей части заработной платы работника исчисляется исходя из доли стимулирующей части ФОТ, определенной для основного персонала и прочих работников учреждения.

2.10. Стимулирующая часть заработной платы выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании табеля учета рабочего времени.

2.11. Выплаты за высокие показатели по итогам годовой работы выплачивается всем сотрудникам, размеры доплат устанавливаются в соответствии с показателями результатов работы.

2.12. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

2.13. Стимулирующие выплаты, вновь принятым педагогическим работникам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются приказом директора, на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, в виде суммы 10000 рублей в течение года с момента трудоустройства и выхода из отпуска по уходу за ребенком.

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части

3.1. Для расчета выплат стимулирующей части для каждой категории (должности) устанавливаются основные критерии. По каждому критерию вводится шкала показателей и устанавливаются баллы стимулирующих выплат.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА СТОИМОСТИ ОДНОГО БАЛЛА. (Соб)

$Соб = СВС : Б$

Соб - стоимость одного балла;

СВС - сумма выделенных средств;

Б - количество набранных баллов работниками.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается по формуле: стимулирующая выплата работнику = сумма набранных работником баллов x стоимость одного балла.

Величина стимулирующей выплаты по итогам годовой работы работнику учреждения рассчитывается по формуле: стимулирующая выплата работнику = сумма набранных работником баллов за год x стоимость одного балла.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

- несвоевременное и некачественное ведение АИС «Мой спорт» (-50%).

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности тренера-преподавателя

5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его

профессиональной деятельности, он вправе подать в Экспертную комиссию учреждения апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и показателей, по которым возникло разногласие.

5.3. На основании поданной апелляции председатель Экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание Экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается работник подавший апелляцию и руководитель учреждения.

5.4. В присутствии работника подавшего апелляцию и руководителя учреждения, члены Экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят другую оценку.

Приложение № 1 к Положению о распределении
стимулирующего фонда работников МАУ ДО
«Кяхтинская спортивная школа»

Оценочный лист

Тренера-преподавателя _____

Отделение _____

Дата заполнения: _____

I.

	Показатель		Балл	Балл работника	Балл комиссии
1	Знаки отличия	Грамоты, благодарности района, РБ	100		
		Удостоверения РФ, Грамоты	200		
2	Организация проведения соревнований	Район	30		
		Республиканские	50		
3	За подготовку спортсмена спортивной сборной команды:	Член сборной команды РФ	50		
		Член сборной команды Бурятии	20		
Выступление обучающихся на соревнованиях (на каждого спортсмена)					
4	Первенство района, спортивной школы	1 место	5		
		2 место	4		
		3 место	3		
5	Первенство Республики	1 место	10		
		2 место	8		
		3 место	6		
		участие	3		
6	Первенство ДФО ВКП	1 место	15		
		2 место	12		
		3 место	8		
		участие	6		
7	Официальные международные соревнования	1 место	15		
		2 место	12		

		3 место	8		
		участие	6		
8	Всероссийские соревнования, спартакиада России учащихся, Кубок России, Чемпионат России включенные в ЕКП	1 место	50		
		2 место	40		
		3 место	30		
		участие	10		
9	Первенство Европы, Мира, Чемпионат Европы, Чемпионат Мира	1 место	80		
		2 место	70		
		3 место	60		
		участие	30		
10	Выполнение Единых квалифицированных нормативных требований:	Массовые разряды	3		
		1 разряд	10		
		КМС	20		
		МС	50		
		МСМК	80		
11	Участие тренера со спортсменами в социально значимых акциях, проектах, конкурсах, мероприятиях, в работе методических тренерских советов, семинаров, совещаний. Проведение открытого занятия, мастер-класса, показательных выступлений спортсменов.		10		
*	Надбавка при выезде на соревнования (три выезда в месяц за пределы Кяхтинского района).		50		
Итого (общее количество) баллов:					

II. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки:
- несвоевременное и некачественное ведение тренерской документации в АИС «МОЙ СПОРТ» (-50%).

* Пункт II не применяется к данному показателю.

Приложение № 2 к Положению о распределении
стимулирующего фонда работников МАУ ДО «Кяхтинская
спортивная школа»

Отчет инструктора-методиста МАУДО «Кяхтинская спортивная школа»

на выплату стимулирующего характера за _____ 20__ года

	Показатель (индикатор) для инструктора-методиста	Балл	Примечания	Балл работника	Балл комиссии
1	За внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий (ведение АИС «Мой спорт»)	40	в месяц		
2	За качественную подготовку и своевременную сдачу статистических и иных отчетов.	30	сдача в срок		
3	За издание методического материала, за наличие собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, программ, рецензий, здоровье сберегающих технологий.	50	за каждое		
4	За организацию работы по повышению квалификации, переподготовки, аттестации тренеров.	40	документ		
5	За подготовку внеплановых справок в вышестоящие исполнительные и законодательные органы власти, выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений администрации, учредителя.	40	за каждое		
6	Помощь в организации и проведение школьных спортивно-массовых мероприятий, выезды в выходные дни на соревнования, организация общественной работы в школе, увеличение объема работ.	40	за каждое		
7	Ведомственные награды в сфере физической культуры и спорта	100	копии грамоты, благодарности, знака и др.		
8	Иные поощрения и награждения	50			
	ИТОГО:				