

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБУДО СШ «Юниор»

_____ Я.Н.Тимофеев

«9» января 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО СШ

«Юниор»

_____ Д.С.Докицан

«9» января 2025 г.

приказ № 1 от 09.01.2025 г.

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУДО СШ «Юниор»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБУДО СШ «Юниор» (далее – Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утверждённые Минобрнауки РФ от 18.06. 2013г., Письмами Министерства образования и науки РФ от 01.07.2015 №НТ-750/02, Министерства образования Московской области от 14.07.2015 № 9706/08 о выполнении рекомендаций Минобрнауки от 01.07.2015 №НТ-750/02, Распоряжением Правительства РФ от 26. 12.2012г. № 2190-р, Положением об оплате труда работников МБУДО СШ «Юниор».

1.2. Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Общим собранием трудового коллектива самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных работников Учреждения.

2. Критерии и показатели деятельности работников школы

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице 1.

2.2. Приведенные в таблице критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Общим собранием трудового коллектива в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений, учащих к труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится ежемесячно для учета динамики образовательных достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Общим собранием трудового коллектива определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы состоит из следующих членов работников школы: директор школы, заместитель директора по УВР, председатель первичной профсоюзной организации.

2.7. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям работников: не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего- характера в должности; имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо: Произвести подсчет баллов за период с 01 по 31 число каждого месяца по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на месячный период, разделить на общую сумму баллов работников, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот

показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

4.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы создаётся комиссия, состоящая из членов администрации и представителей трудового коллектива.

4.2. Комиссия готовит аналитическую информацию (протокол выставления баллов) о показателях деятельности каждого сотрудника школы, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок. Результаты своей работы комиссия представляет на согласование в Профсоюзный комитет.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями.

Ими могут быть: нарушение трудовой дисциплины; невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции; ухудшение качества оказываемых услуг; нарушение правил внутреннего трудового распорядка; нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности; наличие обоснованных устных или письменных жалоб; неудовлетворительное состояние территории Учреждения; необеспечение сохранности здания и имущества.

6. Премирование работников

Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, муниципальных мероприятий;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

Таблица 1 Критерии и показатели оценки деятельности работников для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Показатель эффективности деятельности педагогических работников	Индикатор	% по показателям	
			% до	% (макс.)
Успешность учебной работы				
1	Вклад тренера-преподавателя в реализацию дополнительных общеобразовательных программ учреждения	- доля обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами, реализуемыми тренером-преподавателем, от общего числа детей, обучающихся в учреждении, %	- свыше 10% от общего количества воспитанников учреждения - 1%	3%
		- наполняемость групп	В соответствии с тарификацией: - меньше нормы - 0%, - норма - 1%, - выше нормы - 2%.	
2	Сохранность контингента обучающихся в тренировочных группах (по итогам квартала)	- количество обучающихся к первоначальному количеству обучающихся	Сохранность контингента: - 60-80% - 1%, - 81-100% - 2%.	3%
		- уровень посещаемости детей в тренировочной группе в отчетный период	- 80-100% - 1% -70-80% - 0,5% - менее 70% - 0%	
3	Эффективность реализации дополнительной общеобразовательной программы (согласно критериям оценки качества)	-уровень реализации дополнительной общеобразовательной программы	Уровень реализации: - 50-70% - 0%, - 71-81% - 1%, - 82-100% - 2%.	2%
4	Ориентация тренера-преподавателя в своей профессиональной деятельности на потребности, запросы детей и родителей (законных представителей)	- удовлетворенность интересов обучающихся	Удовлетворенность: - менее 70% - 0%, - 70-89% - 1%, - 90-100% - 2%.	3%
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	- отсутствие - 1%, - наличие - минус 1% за каждое замечание.	
5	Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (контрольные испытания)	- ведение мониторинга образовательных результатов, который ведется, в том числе в электронном формате	- при наличии - 1%	1%
6	Организация индивидуальной работы с обучающимися	Наличие у тренера-преподавателя программ индивидуального (группового) сопровождения детей, планов и индивидуальных маршрутов	- при наличии - 1% -наличие результативности – 1%	2%
		Результативное участие одаренных детей в мероприятиях различного уровня		
Эффективность воспитательной работы				
1	Организация воспитательной работы спортивной секции	- наличие плана воспитательной работы спортивной секции	- при наличии - 1%	3%
		- организация и проведения воспитательных и досуговых мероприятий	- меньше, чем предусмотрено планом - 0%.	

			- в соответствии с планом - 1%, - больше, чем предусмотрено планом - 2%.	
2	Работа с детьми различных категорий	Работа с детьми (без Ф.И.): - стоящими на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, ПДН и ЗП, - из «группы риска», попавшими в трудную жизненную ситуацию, - с ограниченными возможностями (инвалиды), - детьми-сиротами.	- при наличии - 1%	2%
3	Организация работы в спортивных секциях	- особо отмеченные спортивные секции за высокие достижения	- наличие званий у коллектива - 1%	7,5%
		- наличие обучающихся, ставших участниками предметных олимпиад, соревнований (кроме обучающихся по ИОМ)	Результаты: -на муниципальном уровне - 0,2% - на региональном уровне - 0,3%, - на всероссийском или международном – 0,5%, - за многократность участия – 1%	
		- наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, соревнований	Результаты: -на муниципальном уровне - 0,5% - на региональном уровне - 1%, на всероссийском или международном - 2%, - за многократность – 1%.	
		- организация, координация и проведение массовых мероприятий для одаренных обучающихся, а так же принятие в них участия	- при наличии - 1%	
4	Организация взаимодействия с родительской общественностью	- посещаемость родителями собраний спортивной секции, родительских конференций	Посещаемость: - 60-70% - 1%, - 100-70% - 2%	4%
		- участие родителей в жизни спортивной секции, учреждения	- при наличии - 1%	
		- участие в соуправлении учреждением	- при наличии - 1%	
5	Реализация оздоровительных, развивающих программ в каникулярное время	Проведение мероприятий по организации оздоровления и отдыха обучающихся в каникулярный период (работа в лагере дневного пребывания, на тренировочных сборах)	- при наличии - 1%	1%
Работа с документацией				
1	Своевременность и качество предоставляемой отчётной документации. Соответствие содержания и формы документации требованиям к содержанию и форме	- календарно-тематическое планирование	- наличие - 0,25%, - соответствие - 0,25%.	2%
		- планы занятий	- наличие - 0,25%, - соответствие - 0,25%.	
		- журнал учета работы тренера-преподавателя	- наличие - 0,25%, - соответствие - 0,25%.	
		- журнал техники безопасности обучающихся	- наличие - 0,25%, - соответствие - 0,25%.	
2	Отсутствие замечаний по	-отсутствие/наличие замечаний по	- отсутствие - 1%,	1%

	срокам и качеству предоставляемой аналитической и методической документации	срокам и качеству предоставляемой аналитической и методической документации	- наличие - 0%.	
3	Владение технологиями электронного документооборота, в том числе и по мониторингу образовательных результатов обучающихся	-отсутствие/наличие материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс, представленных в электронном варианте	- отсутствие - 0%, - наличие - 1%.	1%
Эффективность методической работы				
1	Участие тренера-преподавателя в профессиональных конкурсах	- количество участия и побед в профессиональных конкурсах, подтвержденные документами	Результаты участия в конкурсах: <u>городской уровень:</u> участие - 0,5%, победитель –1%; <u>областной уровень:</u> участие – 1%, победитель –2%; <u>Всероссийский, международный уровень:</u> участие - 1%, победитель – 2%, -за высокую результативность (от 3 и выше) – 1%	3%
2	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах	- количество организованных мероприятий, выступлений на мероприятии	- разовое участие (1-2 раза) – 0,5%, - многократное участие (от 3 и выше) – 1%	1%
3	Наличие опубликованных работ, публикаций в СМИ, интернет-порталах	- факт публикации	- при наличии - 1%	1%
4	Повышение профессионального мастерства через курсовую подготовку (дистанционные курсы, мастер-классы, проблемные курсы, вебинары)	- факт прохождения курсов	- при наличии - 1%	1%
5	Разработка авторской или модифицированной дополнительной общеобразовательной программы	- обновление содержания дополнительной общеобразовательной программы, в соответствии с современными требованиями	- разработка и защита программы в отчетный период - 1%, - защита программы на конкурсе авторских программ - 2%.	2%
6	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	- использование ИКТ-технологий, разработка информационного сопровождения занятий	Использование ИКТ: - периодическое – 0,5%, - систематическое - 1%.	1%
7	Разработка методических авторских материалов	- разработка методического обеспечения программы, портфолио спортивных достижений спортивной секции	- работа не ведется - 0%, - материал разрабатывается, но не соответствует современным требованиям -1%, - разработка материалов,	2%

			соответствующих требованиям - 2%.	
8	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности	- учитывается участие в общественных акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках города и района, в работе с социальными партнёрами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтверждённые документально, многократность участия	- пассивность - 0%, - разовое участие в проведении мероприятий – 0,5%, - за многократное участие – 1,5%	2,5%
		- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности по поручению руководителя	- при наличии - 1%	
	ИТОГО			50%