

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУДО ДЮСШ  
ГО город Кумертау  
Республики Башкортостан  
*[подпись]* Е.В.Кузьмина

«29» декабря 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУДО ДЮСШ  
ГО город Кумертау  
Республики Башкортостан

*[подпись]* С.А.Андрюшин  
«29» декабря 2017 г.  
Приказ № 150 от «29» декабря 2017 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оценке эффективности деятельности работников  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»  
городского округа город Кумертау Республики Башкортостан**

Принят на заседании тренерского совета  
МБОУДО ДЮСШ го г.Кумертау  
Республики Башкортостан  
Протокол № 9 от «13» декабря 2017 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности тренеров – преподавателей, старших тренеров – преподавателей, инструкторов-методистов, старшего инструктора – методиста, работников МБОУДО ДЮСШ (далее – работник) МБОУДО ДЮСШ (далее – Положение) - это локальный нормативный акт, регулирующий порядок оценки эффективности деятельности Работников, условия установления размеров стимулирующих выплат. Положение определяет критерии эффективности деятельности Работников (далее – критерии эффективности) МБОУДО ДЮСШ (далее - Учреждение) за определенный период времени.

1.2. Критерии эффективности определяются на основании задач, поставленных перед Учреждением муниципальным заданием и Уставом Учреждения.

1.3. Целью установления критериев эффективности является обеспечение дифференциации оплаты труда Работников на основании объективного материального стимулирования в зависимости от личных результатов выполнения трудовых функций, инициативы, качества, успехов обучающихся, общественно-социальной деятельности, выполнения работ, не входящих в обязанности, установленные должностными инструкциями, роли работника в достижении общих показателей деятельности Учреждения.

1.4. Основными задачами оценки эффективности деятельности Работника на основании установленных критериев эффективности являются:

1.4.1. Проведение системной самооценки Работником личных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности на основании критериев эффективности;

1.4.2. Усиление материальной заинтересованности Работника в повышении качества профессиональной деятельности.

1.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы работников для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, в других случаях, когда за работником на период отсутствия сохраняется средняя заработная плата.

## **2. Порядок оценки эффективности деятельности Работников**

2.1. Для объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников приказом директора создается Комиссия по оценке эффективности деятельности работников (далее – Комиссия).

2.2. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии. Секретарь комиссии несет полную ответственность за грамотное и своевременное оформление документации.

2.3. Комиссия проводит оценку эффективности деятельности Работников за отчетный период в соответствии с критериями эффективности, установленными в Приложениях, на основании оценочных листов (форма прилагается) за отчетный период, представляемых Работниками секретарю Комиссии до 3 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Комиссия рассматривает итоги работы Работников ежемесячно до 5 числа (по итогам прошедшего месяца, квартала). Результаты рассмотрения оформляются протоколом, в котором устанавливается сумма баллов за каждый показатель эффективности индивидуально по каждому Работнику.

Исходя из общей суммы установленных сотрудникам баллов и величины фонда материального стимулирования на отчетный период производится расчет стоимости 1 балла в рублях.

2.6. На основании протокола издается приказ директора по установлению размеров стимулирующих выплат каждому Работнику, который направляется в бухгалтерию КУ УО городского округа г.Кумертау Республики Башкортостан для начисления стимулирующих выплат.

2.7. Работники имеют право вносить предложения на Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев эффективности, установленных настоящим Положением, установленного размера стимулирующей выплаты (баллов) или дополнения критерия эффективности, имеющего высокую значимость в оценке вида деятельности, а также исключения критериев эффективности, потерявших актуальность, после рассмотрения на педагогическом Совете.

2.8. Внесенные на Комиссию и принятые ею предложения по изменению действующего Положения, вносятся в Положение приказом директора Учреждения.

### **3. Порядок определения размера стимулирующей выплаты**

3.1. Размер стимулирующей выплаты зависит от размера стимулирующего фонда на отчетный период и устанавливается путем умножения «стоимости» одного балла на сумму баллов, установленных конкретным работникам Учреждения по итогам отчетного периода (месяца, квартала, года).

### **4. Критерии снижения выплат стимулирующего характера**

4.1. Наличие замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей учащихся (законных представителей) за отчетный период.

4.2. Грубое или систематическое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

4.3. Не выполнение в полном объеме должностных обязанностей, приказов, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.