

Комитет по физической культуре и спорту администрации города Мурманска
Муниципальное автономное учреждение
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 6 ПО ЗИМНИМ ВИДАМ СПОРТА

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ СШ № 6

/Г.Н.Полякова

«29» апреля 2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 6 ПО ЗИМНИМ ВИДАМ СПОРТА
(МАУ СШ № 6)

I. Общие положения

1.1. Настоящее разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения спортивная школа № 6 по зимним видам спорта (далее Положение) и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам МАУ СШ № 6.

1.2. Целью стимулирующих выплат является обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов профессиональной деятельности и установление повышенных выплат работникам, имеющим значительные достижения и показатели эффективности в своей профессиональной деятельности, а также для повышения средней заработной платы данной категории сотрудников.

1.3. К значительным достижениям и показателям эффективности относятся достижения и показатели, способствующие популяризации деятельности МАУ СШ № 6, формированию положительного отношения к результатам работы учреждения со стороны внешнего социума (населения, родителей, детей, муниципальных, областных и государственных учреждений, общественных организаций и т.д.), формирование положительного имиджа и увеличение востребованности услуг, предоставляемых учреждением, достигнутые благодаря личным заслугам, положительным результатам и успехам в профессиональной деятельности тренеров и руководящих работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на повышение качества и своевременности выполнения должностных обязанностей, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности и современных технологий в области

физкультуры и спорта, повышение уровня исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных Учредителем. Выплаты стимулирующего характера определяются и производятся учреждением самостоятельно с учетом показателей эффективности труда работников.

1.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальным размером надбавка не ограничивается.

1.7. При неполном расходовании средств за определённый период, данные средства накапливаются и переходят на следующие периоды выплат и далее включаются в фонд стимулирующих выплат, который может быть распределён в пределах календарного года.

1.8. Положение является локальным нормативным актом МАУ СШ № 6 регулирующим порядок, критерии, нормы, сроки и условия применения стимулирующих выплат. Положение разрабатывается администрацией учреждения с учётом мнения представительного органа работников (совета трудового коллектива), утверждается приказом директора МАУ СШ № 6.

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы, за высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой МАУ СШ № 6, участием в выполнении срочных и важных работ, мероприятий;
- результативность и качество.

2.2. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда.

2.3. При отсутствии значительных достижений и показателей эффективности работы в рассматриваемом периоде, при пребывании сотрудника в отпуске в течение всего рассматриваемого периода, сотруднику выплата стимулирующего характера не назначается.

2.4. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

2.5. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности всех работников учреждения, указанных в таблице (Приложение 1).

2.6. Приведённые в Приложении 1 критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с советом трудового коллектива в соответствии с целями, задачами, социальным заказом Учреждения.

2.7. Каждый критерий равен одному баллу.

2.8. Для определения размера стимулирующих надбавок :

- Осуществляется подсчёт баллов за отчетный период, месяц, квартал, учебный год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

- Подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками за отчетный период.

- Определяется денежный эквивалент стоимости одного балла в качестве расчетного показателя. Стоимость одного бала зависит от выделенных средств Учредителем на отчетный период, и рассчитывается по формуле : условная выделенная сумма денежных средств (S) : количество критериев (K) : количество работников по отделениям (R).

$$1 \text{ балл} = S : K : R$$

2.9. За качественное выполнение работы, успешное проведение мероприятий работнику могут устанавливаться премии единовременно.

Показатели эффективности

АУП /учебная часть:

1. Разработка локальных актов, регламентирующих деятельность МАУ СШ № 6.
2. Отсутствие предписаний надзорных, контролирующих органов.
3. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам комитета по физической культуре и спорту.
4. Отсутствие замечаний директора.
5. Своевременное, качественное, результативное выполнение устных распоряжений директора и мероприятий, не вошедших в план работы (по итоговому административным совещаниям).
6. ~~Отсутствие пропусков без уважительных причин заседаний тренерских~~ советов, методических советов собраний и др. мероприятий в рамках деятельности Учреждения
7. Участие в организации аттестации тренеров (в том числе работа в экспертных комиссиях).
8. Участие в организации, проведении воспитательных, общественных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)
9. Проверки состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий. Количество актов проверок.
10. Проверка журналов учета спортивной подготовки. Количество проверенных журналов учета спортивной подготовки.
11. Своевременное прохождение антидопингового обучения с предоставлением сертификатов.
12. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности.
13. Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с учебным процессом.

АУП /хозяйственная часть:

1. Организация хозяйственной деятельности учреждения, оперативное устранение аварийных ситуаций с предоставлением еженедельного отчета.
2. Отсутствие предписаний надзорных, контролирующих органов.
3. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам комитета по физической культуре и спорту и иных органов.
4. Отсутствие замечаний директора.

5. Своевременное, качественное, результативное выполнение устных распоряжений директора и мероприятий, не вошедших в план работы.
6. Участие в проведении школьных, общественных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)
7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности.
8. Отсутствие обоснованных обращений на качество услуг, предоставляемых ОУ по вопросу материально-технического обеспечения.
9. Должный контроль за соблюдением требований пожарной безопасности зданий и сооружений, безопасность используемых приборов, технических средств. Ведение документации.
10. Заключение договоров со сторонними организациями на приобретение спортивного инвентаря, спецодежды, хозяйственных материалов и канцелярских товаров и т.д. для учреждения. Количество договоров.
11. Ведение реестра контрактов с предоставлением еженедельного отчета.
12. Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-гигиенических норм.
13. Отсутствие случаев травматизма и заболеваний сотрудников и тренеров, связанных с производственным процессом.

Тренеры:

1. Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей.
2. Отсутствие дисциплинарных взысканий.
3. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителей.
4. Отсутствие нарушений по ведению документации: журналы учета работы тренировочных групп, плана тренировочной работы,
5. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы тренера со стороны сотрудников учреждения, учащихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением.
6. Отсутствие пропусков без уважительных причин заседаний тренерских советов, методических советов собраний и др. мероприятий в рамках деятельности Учреждения.
7. Своевременность предоставления отчетов, протоколов соревнований и другой документации об участии или проведении спортивных, спортивно-массовых мероприятий.
8. Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий.
9. Доля участников в официальных соревнованиях от числа занимающихся. Количество участников от числа занимающихся на каждом этапе подготовки.

10. Высокие результаты участия в соревнованиях и других спортивно - массовых мероприятиях. Количество призеров.
11. Участие в организации проведении школьных, городских, областных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.) (0-3 б.)
12. Выполнение спортивных разрядов. (0-5 б.)
13. Передача спортсменов на более высокий этап обучения внутри МАУ СШ № 6.
14. Включение спортсменов в состав сборной команды /Мурманской обл, Российской Федерации/
15. Участие в методической работе: участие в инновационной деятельности; разработка программ; проведение открытых занятий; участие в конкурсах профессионального мастерства; наличие публикаций по распространению опыта и методических пособий; наличие позитивных публикаций в СМИ, интернет ресурсах о работе или размещение материалов самого тренера. (0- 5б.)
16. Участие в судействе соревнований различных уровней, проводимых МАУ СШ № 6: внутришкольных, городских, региональных, территориальных, всероссийских.
17. Своевременное прохождение спортсменами антидопингового обучения с предоставлением сертификатов.
18. Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением мер безопасности и санитарно-гигиенических норм.