

положение

о материальном стимулировании работников СПБ ГБОУ ДОД СДЮСШОР по плаванию №3 Невского района Санкт-Петербурга «Невская»

1. Общие положения

- 1.1. Положение о материальном стимулировании работников СПБ ГБОУ ДОД СДЮСШОР по плаванию №3 Невского района Санкт-Петербурга «Невская» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1675 «О системе оплаты труда работников физкультурно-спортивной направленности, государственных учреждений финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 19.09.2008 № 66-р «Об утверждении методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений физкультурноспортивной направленности Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 26.03.2015 № 74-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по физической культуре и спорту от 19.09.2008 № 66-р».
- 1.2. Положение определяет порядок выплат стимулирующего характера (надбавок, премий), компенсационного характера (доплат), материальной помощи.
- 1.3. Положение вводится в целях повышения эффективности труда, профессионального мастерства работников, укрепления трудовой дисциплины
- 1.4. Фонд надбавок и доплат устанавливается главным распорядителем средств учреждения в размере 15 % от фонда оплаты труда.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии), компенсационного характера (доплаты), материальная помощь производятся на основании приказа директора Учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера

- 2.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
 - Надбавка за высокие спортивные результаты тренерам-преподавателям;
 - Надбавка за интенсивность труда, напряженность и высокое качество работы;
 - Надбавка работникам, имеющим нагрудный знак «За развитие физической культуры и спорта Санкт-Петербурга»;
 - Надбавка работникам, относящимся к категории молодых специалистов;
 - Премия по итогам работы полугодие, год;
 - Премия за выполнение важных заданий; работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника; качественную подготовку учреждения к учебному году;
 - Премия к праздничным, юбилейным датам:
 - юбилейные даты работников: 50-летие, 55-летие и т.д.
 - юбилейные даты учреждения: 30-летие, 35-летие и т.д.
 - профессиональные праздники: День физкультурника и т.п.
 - общепринятые Государственные праздники: День Защитника Отечества, День 8 Марта и т.д.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

- 3.1. Для установления выплат стимулирующего характера в учреждении создается Комиссия по материальному стимулированию работников (далее Комиссия). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за соответствующий период работы (месяц, квартал, полугодие, год).
- 3.2. Состав Комиссии и порядок работы устанавливается в соответствии с Положением о Комиссии, утвержденным приказом директора учреждения.
- 3.3. **Надбавка за высокие спортивные результаты** устанавливается тренерампреподавателям за результаты, показанные на соревнованиях, включенных в Календарь соревнований по плаванию в Санкт-Петербурге и Календарь спортивных мероприятий Всероссийской Федерации плавания (занятие призового места.) *Приложение № 1.*

Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается в рублях носит единовременный (разовый) характер.

В максимальном размере выплата начисляется один раз за одну медаль за одного учащегося за один вид соревнований. За каждую следующую медаль того же или другого учащегося начисляется дополнительная выплата в зависимости от установленного коэффициента.

3.4. **Надбавка за интенсивность труда, напряженность и высокое качество работы** устанавливаются с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. *Приложение № 2.*

Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения и их предельные значения в баллах, а также формы документов для заполнения значений показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения и установления размеров надбавки утверждаются приказами директора Учреждения.

Размер надбавки рассчитывается по бальной системе в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников Учреждения.

Оценка эффективности труда работников выражается в баллах.

Для установления размера надбавки Комиссия заполняет «Сводную таблицу оценки эффективности труда работника для установления надбавки за интенсивность труда, напряженность и высокое качество работы» и предоставляет на утверждение директору Учреждения.

При определении размера надбавки работникам Комиссия производит следующий расчет:

- определяет количество баллов по каждому работнику
- определяет общее количество баллов по всем работникам;
- определяет стоимость одного балла путем деления суммы средств, подлежащих распределению, на общее количество баллов;
- определяет размер надбавки каждому работнику путем умножения установленного для него количества баллов на стоимость одного балла.
- 3.5. Надбавка работникам, имеющим нагрудный знак «За развитие физической культуры и спорта Санкт-Петербурга» устанавливается в размере 0,10 от базовой единицы. Надбавка устанавливается на учебный год.
- 3.6. **Надбавка работникам, относящимся к категории «молодой специалист»** устанавливается:
 - специалистам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании в размере 0,25 от базовой единицы
 - специалистам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием в размере 0,33 от базовой единицы

К молодым специалистам относятся работники государственных учреждений в возрасте до 30 лет, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

- приступили к деятельности в государственных учреждениях не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением;
- имеют по основному месту работы нагрузку не менее 18 часов в неделю.
- 3.7. **Премирование** работников учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения Размер текущих премий работников учреждения может устанавливаться в объеме:
 - Премия по итогам работы за полугодие, год

- до 70 % ДОнот

• Премия за выполнение важных заданий, работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, качественную подготовку учреждения к учебному году

- до 10 000,00 руб.

- Премия к праздничным, юбилейным датам:
 - юбилейные даты работников: 50-летие, 55-летие и т.д. до 10 000,00 руб.
 - юбилейные даты учреждения: 30-летие, 35-летие и т.д. до 5 000,00 руб.
 - профессиональные праздники: День физкультурника и т.п. до 10 000,00 руб.
 - общепринятые Государственные праздники:

Новый Год, День Защитника Отечества, День 8 Марта и т.д. - до 10 000,00 руб. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) утверждается директором Учреждения в фиксированной сумме по представлению Комиссии по материальному стимулированию работников.

- 3.8. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют как основные работники учреждения, так и совместители (внешние и внутренние).
- 3.9. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются работникам в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее выполнение по его вине возложенных на него обязанностей, предусмотренных трудовым договором в отчетном периоде;

4. Выплаты компенсационного характера

- 4.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за увеличение объема работ;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 4.2. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда в фиксированной сумме.
- 4.3. Размеры доплат не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Материальная помощь

- 5.1. Материальная помощь относится к выплатам социального характера
- 5.2. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения при возникновении у них особых обстоятельств.
- 5.3. Выплата материальной помощи производится не в рамках выполнения руководителем работниками своих трудовых функций и не зависит от индивидуальных результатов его труда.
- 5.4. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.
- 5.5. Выплаты материальной помощи не являются регулярными и не чаще, чем один раз в налоговый период (квартал).

- 5.6. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.
- 5.7. Выплата материальной помощи производится, как правило, по следующим основаниям:
 - в связи со смертью близкого родственника, рождением ребенка, вступлением в брак, продолжительной болезнью, лечением, переездом на новое место жительства иными уважительными обстоятельствами, требующими значительных денежных затрат;
 - в связи с ущербом, причинным имуществу работника Учреждения стихийным бедствием, преступлением и иными обстоятельствами, возникшими не по вине работника.
 - в случае смерти работника Учреждения материальная помощь оказывается одному из членов его семьи на основании личного заявления на имя директора Учреждения, свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.
- 5.8. Основанием для осуществления вышеуказанных выплат является для работников, подчиняющихся непосредственно директору Учреждения, решение директора Учреждения. Выплата производится из общего фонда экономии заработной платы.
- 5.9. Материальная помощь работникам устанавливается приказом директора Учреждения к их должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) в абсолютных размерах.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом директора Учреждения и действует до его отмены приказом директора Учреждения.
- 6.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение приказом директора Учреждения.

Приложение № 1. Размеры надбавок за высокие спортивные результаты тренерам-преподавателям

Вид соревнований	Максимальный размер единовременной выплаты (руб.)		единовре	оэффициен менной выг а дополнит выплаты	платы для	
	1	2	3	1 место	2 место	3 место
()	место	место	место	_		
Официальные Международные	до	до	до	10	10	10
соревнования	10000	8000	6000			
Соревнования, включенные в Календарь спортивных мероприятий Всероссийской Федерации плавания	5000	4000	3000	10	10	10
Соревнования, включенные в Календарь соревнований по плаванию в Санкт-Петербурге	3000	2000	1000	10	10	10

Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения

1. Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда тренеров-преподавателей

№ nn	Показатели оценки эффективности труда	Критерии оценки эффективности труда	Примерный размер оценки показателей (в баллах)	Периодич- ность оценки
		начальной подготовк	си	
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий	Не менее 70% из числа занимающихся в группе	1	Ежеквартально
1.2.	Динамика роста индивидуальных показателей физической и специальной подготовленности занимающихся	Не менее у 70% из числа занимающихся в группе	1	Ежеквартально
1.3.	Выполнение занимающимися спортивных разрядов	Не менее у 70% из числа занимающихся в группе	1-3	Ежеквартально
1.4.	Подготовка призеров соревнований «Кубок Олимпийских Надежд Санкт-Петербурга»	1 место 2 место 3 место	3 2 1	Ежеквартально
1.5.	Перевод занимающихся на следующий этап подготовки (выполнение контрольно-переводных нормативов)	Не менее 75 % от списка	1	Ежегодно (на конец учебного года)
1.6.	Своевременное, правильное оформление и предоставление служебной документации (журналы, списки групп, годовые планы, отчеты, заявки, служебные записки и т.п.	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
1.7.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностной инструкции, исполнение приказов, распоряжений по учреждению, явка на тренерские советы и т.п.	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
1.8.	Подготовка и проведении соревнований (судейство)	Активное участие	1-3	Ежеквартально
1.9.	Устные, письменные жалобы от родителей занимающихся	Отсутствие жалоб	1	Ежеквартально
1.10.	Личная инициатива по улучшению качества работы, повышению имиджа учреждения (организация матчевых встреч, др. мероприятий, работа с родителями)	Итоговый отчет (протокол) о проведении мероприятия	1-3	Ежеквартально

	2. Трениров	очный этап (этап спорт	специа	
2.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий	Не менее 70% из числа занимающихся в группе	1	Ежеквартально
2.2.	Динамика роста уровня специальной физической и техникотактической подготовленности	Не менее у 80% из числа занимающихся в группе	1	Ежеквартально
2.3.	Результаты участия в официальных спортивных соревнованиях в сравнении с предыдущим периодом	Улучшение результатов у 80% занимающихся	1-3	Ежеквартально
2.4.	Выполнение занимающимися	Более 90 %	2	Ежегодно
	спортивных разрядов	80-90%	1	(на конец
2.5.	Выполнение занимающимися норматива КМС	За каждого спортсмена	3	учебного года) Ежеквартально
2.6.	Выполнение занимающимися	За каждого	6	Ежеквартально
0.7	норматива МС	спортсмена		F
2.7.	Включение спортсменов в состав сборной команды С-Петербурга	За каждого спортсмена	3	Ежегодно
2.8.	Перевод занимающихся на следующий этап подготовки	Более 90 %	2	Ежегодно (на коне
	(выполнение контрольно- переводных нормативов)	80-90 %	1	учебного года)
2.9.	Подготовка призеров соревнований	1 место	3	Ежеквартально
	«Кубок Олимпийских Надежд	2 место	2	
2.10.	Санкт-Петербурга» Своевременное, правильное	3 место Отсутствие	1-3	Ежеквартально
	оформление и предоставление служебной документации (журналы, списки групп, годовые планы, отчеты, заявки, служебные записки и т.п.	замечаний		
2.11.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностной инструкции, исполнение приказов, распоряжений по учреждению, явка на тренерские советы и т.п.	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
2.12	Подготовка и проведении соревнований (судейство)	Активное участие	1	Ежеквартально
2.13	Устные, письменные жалобы от родителей занимающихся	Отсутствие жалоб	1	Ежеквартально
2.14.	Личная инициатива по улучшению качества работы, повышению имиджа учреждения (организация матчевых встреч, др. мероприятий, работа с родителями)	Итоговый отчет (протокол) о проведении мероприятия	1-3	Ежеквартальн
	3. Этап совершенств	ования спортивного	мастерства	
3.1.	Выполнение спортсменами	Не менее 80 %	2	Ежеквартальн
	индивидуальных планов	от принятых		
3.2.	подготовки Динамика спортивных достижений,	обязательств Не менее 80 %	2	Ежеквартальн
3.4.	результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских соревнованиях в	зачисленных на этап подготовки	2	Linendapiaibh
2.2	сравнении с предыдущим периодом	7-		T
3.3.	Включение спортсменов в состав	За каждого	СПБ -3	Ежегодно

	сборной команды СПБ, РФ	спортсмена	РФ - 6	
3.4.	Перевод занимающихся на следующий этап подготовки (выполнение контрольно-переводных нормативов)	100 % от списка	2	Ежегодно (на конец учебного года)
3.5.	Своевременное, правильное оформление и предоставление служебной документации (журналы, списки групп, годовые планы, отчеты, заявки, служебные записки и т.п.	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностной инструкции, исполнение приказов, распоряжений по учреждению, явка на тренерские советы и т.п.	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
	Подготовка и проведении соревнований (судейство)	Активное участие	1	Ежеквартально
	Устные, письменные жалобы от родителей занимающихся	Отсутствие жалоб	1	Ежеквартально
	4. Этап высшег	о спортивного мастер	ства	
4.1.	Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в сравнении с предыдущим периодом	Не менее 80 % зачисленных на этап подготовки	5	Ежеквартально
4.2.	Включение спортсменов в состав сборной команды СПБ, РФ	За каждого спортсмена	СПБ -3 РФ - 6	Ежегодно
4.3.	Своевременное, правильное оформление и предоставление служебной документации (журналы, списки групп, годовые планы, отчеты, заявки, служебные записки и т.п.	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
4.4.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностной инструкции, исполнение приказов, распоряжений по учреждению, явка на тренерские советы и т.п.	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
4.5.	Активное участие в подготовке и проведении соревнований (судейство)		1	Ежеквартально
4.6.	Устные, письменные жалобы от родителей занимающихся	Отсутствие жалоб	1	Ежеквартально

2. Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда заместителя директора по УСР,

инструктора-методиста

№ пп	Показатели оценки эффективности труда	Критерии оценки эффективности труда	Примерный размер оценки показателей (в баллах)	Периодич- ность оценки
1.	Оформление документации учреждения	Отсутствие замечаний	1-3	Ежеквартально
2.	Выполнение особо важных заданий и поручений	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	1	Разовая
3.	Выполнение государственного задания (количественные и качественные показатели)	От 95 % и более	1-3	Ежеквартально
4.	Участие в подготовке и проведении соревнований Учреждения	Судейство, материально- техническое обеспечение	1-3	Ежеквартально
5.	Создание условий для повышения квалификации тренеров-преподавателей	Отсутствие тренеров- преподавателей, не прошедших курсы повышения квалификации; не имеющих квалификационной категории (при наличии оснований для ее получения)	1-3	Ежеквартально
6.	Участие и проведение мероприятий методического, научного характера, конференций, семинаров, совещаний	Участие Проведение	1 3	Ежеквартально
7.	Разработка проектов локальных нормативных актов Учреждения (кроме типовых приказов, справок, планов), методических и наглядных материалов	Документ	1-3	Ежеквартально
8.	Активное участие выработке предложений по проектам документов	Документ	1	Ежеквартально
9.	Активное участие в подготовке и проведении общегородских мероприятий физкультурно-спортивной и молодежной направленности	Участие	1	Ежеквартально
10.	Разработка предложений по улучшению работы Учреждения	За реализованное каждое предложение	1	Ежеквартально
11.	Организация эффективного учебнотренировочного процесса	Успешное выступление занимающихся на соревнованиях различного уровня	1	Ежеквартально
		Выполнение занимающимися спортивных разрядов и званий	1	Ежеквартально
12.	Участие Учреждения в различных конкурсах	Участие	1	Разовая

3. Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда медицинского работника

№ пп	Показатели оценки эффективности труда	Критерии оценки эффективности труда	Примерный размер оценки показателей (в баллах)	Периодич- ность оценки
1.	Оформление документации	Отсутствие замечаний	1	Ежеквартально
2.	Выполнение особо важных заданий и поручений	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	1	Разовая
3.	Разработка методических и наглядных материалов и документов в учреждении по: профилактике сезонных заболеваний; предупреждению случаев применения допинга; организации спортивного питания и др.)	За каждый документ (материал)	2	Ежеквартально
4.	Участие в педагогических, тренерских советах, собраниях работников по вопросам медицинского обеспечения (выступление, доклад, подготовка материалов)	Участие	1	Ежеквартально
5.	Проведение совместно с тренером- преподавателем врачебно-педагогических наблюдений за обучающимися спортсменами	Проведение врачебно- педагогических наблюдений, наличие рекомендаций по режиму и методике тренировки	3	Ежеквартально
6.	Участие в обеспечении безопасности мест тренировочных занятий, соревнований	работа в составе комиссий, отражение результатов наблюдений в журналах учета, служебные записки и предложения руководству учреждения и т.д.	1	Ежеквартально
7.	Уровень заболеваемости и травматизма контингента обучающихся спортсменов	Снижение уровня заболеваемости и травматизма по отношению к аналогичному периоду прошлого года Сохранение уровня заболеваемости и	0,5	Ежеквартально
		травматизма по отношению к аналогичному периоду прошлого года		

4. Перечень показателей и критериев оценки эффективности труда специалистов, служащих и рабочих

№ пп	Показатели оценки эффективности труда	Критерии оценки эффективности труда	Примерный размер оценки показателей (в баллах)	Периодич- ность оценки
1.	Выполнение особо важных заданий и поручений	Задания выполнены качественно и в установленные сроки	1	Разовая
2.	Планирование и исполнение кассового плана Учреждения	Отсутствие замечаний	1	Ежеквартально
3.	Планирование и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний	2	Ежеквартально
4.	Своевременное планирование (внесение изменений) и выполнение мероприятий плана закупок, планаграфика закупок	Отсутствие замечаний	2	Ежеквартально
5.	Своевременная подготовка технических заданий на осуществление закупок для нужд Учреждения по принадлежности вопроса	Отсутствие замечаний	2	Ежеквартально
6.	Своевременная подготовка и размещение документации о закупках, своевременное проведение процедур закупок	Отсутствие замечаний	2	Ежеквартально
7.	Своевременное списание материальных ценностей в рамках полномочий Учреждения, своевременная подготовка документов для списания	Отсутствие замечаний	1	Ежеквартально
8.	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru	Отсутствие замечаний по срокам размещения и качеству информации	1	Ежегодно, 2 квартал
9.	Своевременное предоставление расчетов к проекту бюджета Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и на плановый период	Отсутствие замечаний	3	Ежегодно 3,4 квартал
10.	Своевременное предоставление информации о необходимых расходах Учреждения на содержание движимого и недвижимого имущества, приобретение основных средств в текущем финансовом году	Отсутствие замечаний	2	Ежегодно
11.	Своевременный учет, приемка и списание товара, ведение документации	Отсутствие замечаний	1	Ежемесячно
12.	Ведение делопроизводства	Отсутствие замечаний	1	Ежеквартально
13.	Обоснованные подтвержденные жалобы	Отсутствие жалоб	1	Ежеквартально