



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"ЦЕНТР СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ"

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАУ «ЦСИ»

А.С. Гилев

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ИНСТРУКТОРОВ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, РАБОТАЮЩИХ С НАСЕЛЕНИЕМ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании инструкторов по физической культуре, работающих с населением по месту жительства на 2014 год (далее - Положение) устанавливает порядок и условия выплаты надбавок стимулирующего характера, премий инструкторов по физической культуре муниципального автономного учреждения «Центр социальных инициатив» (далее - Учреждение), работающих с населением по месту жительства (далее - работники).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Томска от 18.11.2010 № 1241 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление по делам молодежи, физической культуре и спорту администрации Города Томска».

1.3. Положение разработано в целях:

- 1) определения порядка поощрения работников, усиления их материальной заинтересованности в результатах труда, повышения профессионального мастерства;
- 2) стимулирования к успешному, добросовестному и своевременному исполнению своих должностных обязанностей, оперативного и грамотного решения трудовых вопросов и повышения ответственности за выполнение уставных задач.

### **2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

2.1. Работникам устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах фонда оплаты труда.

Размер указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать сумму – 5000 рублей.

Размер персональной надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения, определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определённый период времени в течение календарного года.

2.2. Работникам Учреждения устанавливается премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год с учётом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

№ п/п	Показатели
1.	Наставничество и распространение передового опыта в городском масштабе.
2.	Организация и руководство инновационными процессами.
3.	Организация и проведение городских соревнований и мероприятий, мероприятий

	районного масштаба.
4.	Личное участие в конкурсах, семинарах. Подготовка методических разработок, представление опыта работы.
5.	Обеспечение информационного оформления места занятий, обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-тренировочного процесса.
6.	Проведение мероприятий по укреплению и развитию материально-технической базы для занятий физической культурой и спортом.
7.	Участие в спортивно-массовых мероприятиях районного, городского и областного уровня.
8.	Профессиональная квалификация и профессиональный рост.
9.	Охват детей и подростков, стоящих на учёте в КДН (с представлением отчётной документации).
10.	Привлечение и работа с людьми с ограниченными возможностями здоровья.
11.	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача планов и отчетов).
12.	Привлечение внебюджетных средств.
13.	Проведение более 3 спортивно-массовых мероприятий в месяц.
14.	Выполнение календарного плана.
15.	Отсутствие обоснованных жалоб.
16.	Наличие призовых мест по итогам соревнований, мероприятий разных уровней
17.	Проведение мониторинга жителей г.Томска

Вышеперечисленные показатели работы инструктора по физической культуре оцениваются:

- 1) № 1-17 согласно системе критериев (Приложение № 1).
  - 2) За проведение мониторинга работы по месту жительства (выполнение обязанностей старшего инструктора по району) согласно расчету (Приложение № 2).
- 2.3. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие категории:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учётом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.1., 2.2., выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа директора Учреждения, в соответствии с решением комиссии по премированию инструкторов по физической культуре (далее - комиссия), созданной для оценки результатов профессиональной деятельности работников, инициативности, исполнительской дисциплины и качества работы.

2.5. Состав комиссии утверждается директором учреждения согласно Приложению № 3 к настоящему Положению. Численный состав комиссии не менее 3 человек.

2.6. Заседание комиссии проводится ежеквартально и по мере необходимости.

2.7. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

2.8. Решения принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.9. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2.10. Решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми присутствующими на заседании членами комиссии.

2.11. Директор Учреждения или его заместитель, на основании протокола комиссии издает приказ о назначении выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 2.1. и 2.2.

2.12. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения Учреждения представляет директору служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

2.13. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) директора Учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

2.14. Уменьшение размера премии или лишение премии за качество выполняемых работ производится за нарушения или упущения в работе в следующих случаях:

- прогул;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, нарушение требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- некачественное или не в полном объеме выполнение работниками своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- несвоевременное предоставление отчетности, неточности и искажения в ней;
- невыполнение приказов, поручений и указаний руководителя Учреждения;
- несвоевременное и (или) некачественное выполнение заданий особой важности и сложности;
- наличие обоснованных претензий, жалоб со стороны родителей или законных представителей занимающихся и граждан;

2.15. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

2.16. Лишение премии полностью или частично производится за расчётный период, в котором имело место нарушение.

2.17. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

### **3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

3.1. Из фонда оплаты труда работнику учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в случаях:

- в связи с тяжёлым или продолжительным заболеванием;
- при уходе в очередной отпуск;
- в связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членами его семьи;
- в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления, кражи;

- в связи с тяжёлым материальным положением.

3.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Локальные нормативные акты, регулирующие материальное стимулирование инструкторов Учреждения, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с Положением о материальном стимулировании инструкторов по спорту, работающих с населением по месту жительства со дня введения в действие настоящего Положения.

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Учреждения или уполномоченным им лицом.

4.3. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты Учреждения по материальному стимулированию инструкторов не применяются.

4.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

Приложение № 1  
к Положению о материальном стимулировании  
инструкторов по физической культуре, работающих  
с населением по месту жительства

### Система критериев оценивания работы инструктора по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценивания			
		коэффициент	1 (балл)	3 (балла)	5 (баллов)
1.	За наставничество и распространение передового опыта		Наставничество над 1 инструктором	Наставничество над 2 инструкторами	Наставничество над 3 инструкторами
2.	За организацию и руководство инновационными процессами		Ведение готовых проектов	Написание проектор (полная документация)	Защита проекта и воплощение в жизнь
3.	За организацию и проведение городских соревнований и мероприятий, мероприятий районного масштаба		Проведение и предоставление полной документации	Организация мероприятий с численностью от 30 до 50 человек	Организация мероприятий с численностью от 5 человек и больше
4.	За личное участие в конкурсах, семинарах. Подготовка методических разработок, представление опыта работы.		личное участие в конкурсах, семинарах	Организация и проведение семинаров	Методические разработки, выпуск методической литературы
5.	За обеспечение информационного оформления места занятий, обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-тренировочного процесса		Наличие одного из показателей	Наличие двух показателей	-
6.	За проведение мероприятий по укреплению и развитию материально-технической базы для занятий физической культурой и спортом		Ремонт инвентаря и оборудования	Осуществление текущего ремонта	Осуществление капитального ремонта
7.	За участие в спортивно-массовых мероприятиях районного, городского и областного уровня		Помощь в судействе, личное участие (волонтер, секретарь)	Участие принимает команда инструктора	Участие команды свыше 10 ч. (более команды)
8.	За профессиональную квалификацию и профессиональный рост		Наличие высшего специального образования	Стаж работы более 15 лет (педагогический, спортивный)	Наличие высшей категории и правительственных наград
9.	За охват детей и подростков, стоящих на учёте в КДН (с представлением отчётной документации)		Наличие показателя		
10.	За привлечение и работу с людьми с ограниченными возможностями здоровья		Наличие показателя		
11.	За качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, использование мультимедийных форм отчетности)		Наличие показателя	-	-
12.	За привлечение внебюджетных средств		Наличие показателя	-	-
13.	За проведение более 3 спортивно-массовых мероприятий в месяц		Предоставление фото отчета, документации	-	-
14.	За выполнение календарного плана		Наличие показателя	-	-
15.	За отсутствие обоснованных жалоб		Наличие показателя	-	-
16.	Наличие призовых мест по итогам соревнований, мероприятий разных уровней		Районный уровень	Городской уровень	Областной уровень выше
17.	За проведение мониторинга жителей г. Томска.				

**Расчет премии старших инструкторов по ФК**

1. Премия старших по району инструкторов, назначенных приказом по учреждению, рассчитывается по формуле:

$$П = Ч / Q * QR$$

П – размер премии;

Ч – часть фонда стимулирования, отнесенная на премирование старших по району инструкторов, размер которой устанавливается директором в твердой сумме;

Q – общее количество инструкторов;

QR – количество инструкторов в районе, который курирует старший инструктор.

**Состав**  
**комиссии по премированию инструкторов по физической культуре муниципального**  
**автономного учреждения «Центр социальных инициатив»**

Занимаемая должность	Ф.И.О.
Директор	А.С. Гилев
Специалиста по кадрам	О.Е. Аникина
Педагог-организатор отдела «Томск - спортивный»	К.М. Трофимова
Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций отдела «Томск – спортивный»	Д.А. Власова