

Муниципальное учреждение
«Управление физической культуры и спорта»
администрации МОГО «Ухта»

ПРИКАЗ

«01» мая 20 13 г.

№ 386

На основании постановления руководителя администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010 года № 2555 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта» МОГО «Ухта», постановлением руководителя администрации МОГО «Ухта» от 29 октября 2010 года № 2553 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования на территории МОГО «Ухта» в целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов спортивных сооружений, подведомственных МУ УФиС, в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов

ПРИКАЗЫВАЮ:

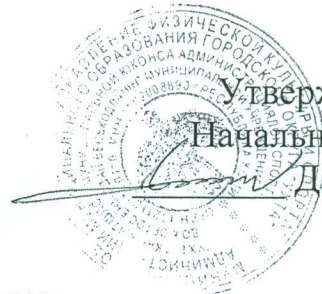
1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью осуществляет МУ «Управление физической культуры и спорта».

2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника МУ УФиС (Рябкова Я.А.) и директоров учреждений.

Зам.начальника МУ УФиС



Я.А.Рябкова



Утверждаю:
Начальник МУ УФиС
Д.С.Лукьяненко

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО,
КООРДИНАЦИЮ И КОНТРОЛЬ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОТОРЫХ
ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
МУ «УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»**

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений МОГО «Ухта», организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью которых осуществляет МУ «Управление физической культуры и спорта» администрации МОГО «Ухта» (далее - Положение), вводится в целях осуществления выплат стимулирующего характера с целью материальной заинтересованности руководителей учреждений, заинтересованности в повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшения исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных правил, регулирующих вопросы трудовых отношений.

Положение направлено на развитие творческой инициативы, повышение качества работы, укрепление дисциплины труда и повышение заинтересованности каждого руководителя в конечных результатах деятельности учреждения в целом.

1.2. Положение распространяется на руководителей следующих учреждений физической культуры и спорта (далее по тексту - руководители Учреждений):

- МОУ ДОД ДЮСШ № 1;
- МОУ ДОД ДЮСШ № 2;
- МОУ ДЮСШ единоборств им.Э.Захарова;
- МОУ СДЮСШОР;
- МУ «Спортивный комплекс «Спарта»;
- МУ «Спортивный комплекс «Нефтяник»;
- МУ «Спортивный комплекс «Шахтер МОГО «Ухта»;
- МУ «Плавательный бассейн «Дельфин»;
- МУ ЦСВС «Пауэр-Ухта»
- МБУ «Ледовый дворец спорта им.С.Капустина»
- АУ «Плавательный бассейн «Юность»

1.3. Материальное стимулирование руководителей Учреждений включает следующие виды:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы. ✓

1.4. Перечисленные в пункте 1.3 Положения выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения, а также средств от предпринимательской деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается на один календарный год.

2.2. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения не может превышать 200 % его должностного оклада.

2.3. Указанная стимулирующая надбавка устанавливается руководителю с учетом критериев результативности работы учреждения, утвержденных МУ «Управление физической культуры и спорта» администрации МОГО «Ухта», позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается с учетом следующих показателей:

№	Критерии	Показатели	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Соответствие функционирования и развития учреждения уставу, программе развития, локальным актам	1.Наличие, полнота и качество учредительных документов: устав, коллективный договор, локальные акты, правила внутреннего распорядка, (свидетельство об аккредитации, лицензия на образовательную деятельность, программа деятельности – для учреждений дополнительного образования), планы работы учреждения по различным направлениям деятельности на год, отчеты – квартальные, годовые. 2.Наличие государственно-общественной системы управления учреждения (совет, попечительский совет и др.)	До 20 баллов 5 баллов
2	Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью	1.Качество проведения спортивно-массовых мероприятий. 2.Количество и качество	До 5 баллов за каждый показатель. Количество баллов по каждому показателю определяется

		<p>мероприятий, проводимых с работниками (семинары, совещания).</p> <p>3. Качество проводимых педагогических (методических) советов учреждения, наличие протоколов (для учреждений дополнительного образования).</p> <p>4. Качество осуществления координационно-методической работы с учреждениями дополнительного образования детей по виду спорта, закрепленному за Учреждением (для учреждений дополнительного образования).</p> <p>5. Наличие официального сайта (портала) учреждения.</p> <p>6. Работа с интернет-сайтами</p> <p>7. Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, федерациями; сотрудничество с научными учреждениями по направлению деятельности учреждения.</p> <p>8. Разработка и экспериментальная апробация образовательных программ дополнительного образования детей (для учреждений дополнительного образования).</p> <p>9. Обобщение опыта работы субъектов Российской Федерации по курируемым направлениям деятельности.</p>	комиссионно.
3	Уровень организации управления и контроля за всеми структурными подразделениями учреждения	<p>1. Наличие в программе развития и годовом плане работы Учреждения разделов по организации управления и контроля за деятельностью структурными подразделениями учреждения.</p> <p>2. Наличие документа о разграничении компетенций между руководителем учреждения и его заместителями.</p> <p>3. Наличие должностных инструкций специалистов учреждения.</p> <p>4. Наличие планов работы структурных подразделений.</p> <p>5. Отчет структурных подразделений на совещаниях у директора, (педагогических (методических) советах для учреждений дополнительного образования)).</p>	3 балла за каждый показатель
4	<p>Организация работы по видам спорта (для учреждений дополнительного образования)</p> <p>Организация работы спортивных сооружений</p>	<p>1. Наличие 3-х и более отдельно стоящих сооружений</p> <p>2. Проведение 50-ти и более спортивно-массовых мероприятий</p> <p>1. Колличество баллов превышающее нормативную по группе оплаты труда</p> <p>2. За одновременную пропускную способность более 200 чел.</p> <p>3. Наличие лицензированного мед. кабинета</p>	<p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>5 баллов за каждые 10% превышения</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p>

5	Организация работы по развитию материально-технической базы	<p>1.Наличие материально-технического обеспечения в соответствии с требованиями образовательных программ, санитарно-гигиенических норм пожарной безопасности и жизнеобеспечения.</p> <p>2.Наличие оборудованных помещений для организации работы специалистов, бытовых помещений, транспортных средств.</p> <p>3.Наличие нормативной документации по охране труда, техники безопасности, жизнеобеспечения.</p> <p>4.Своевременность и обоснованность списания оборудования.</p> <p>5.Объем внебюджетных средств, используемых на развитие материально-технической базы учреждения.</p>	5 баллов за каждый показатель.
6	Наличие системы предварительного и текущего контроля за финансово-хозяйственной деятельностью	<p>1.Проведение проверок финансово-хозяйственной деятельности, принятие мер по устранению выявленных недостатков.</p> <p>2.Регулярность проведения инвентаризации.</p> <p>3.Контроль расходования бюджетных средств.</p> <p>4.Контроль расходования внебюджетных средств.</p>	5 баллов за каждый показатель. Минус 3 балла по каждому показателю по которому зафиксировано нарушение.
7	Организация работы с кадрами	<p>1.Качественный состав кадров по стажу работы и образованию.</p> <p>2.Проведение аттестации кадров.</p> <p>3.Процент аттестованных работников из числа административных работников.</p> <p>4.Процент аттестованных педагогических работников на вторую, первую и высшую категории.</p> <p>5.Организация повышения квалификации кадров.</p> <p>6.Формирование кадрового резерва.</p> <p>7.Наличие ученых степеней, званий у специалистов.</p> <p>8.Наличие правительственных и ведомственных наград у специалистов.</p>	<p>95-100% работников соответствуют предъявляемым к должности требованиям по стажу и образованию – 5 баллов; 90-94% - 4 балла; 85-89% - 3 балла; 80-84% - 2 балла; 75-79% - 1 балл.</p> <p>5 баллов (все работники учреждения ФКиС прошли аттестацию), 5 баллов – 100% подтвердивших заявленную категорию (в образовательных учреждениях).</p> <p>95-100% - 5 баллов; 90-94% - 4 балла; 85-89% - 3 балла; 80-84% - 2 балла; 75-79% - 1 балл.</p> <p>Выс.кат.- 0-10% - 3 балла, 1 кат. - 10-20% - 2 балла; 2 кат. - 20-30% - 1 балл.</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p>
9	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя учреждения	<p>1.Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов.</p> <p>2.Выполнение трудового договора с учредителем.</p>	10 баллов. Минус 5 баллов при нарушениях сроков предоставления документов. 3 балла. Минус 2 балла при зафиксированных нарушениях.

	3.Качество оформления правоустанавливающих документов.	До 3-х баллов.
	4.Обеспечение сохранности государственной собственности.	10 баллов. Минус до 10 баллов при выявленных нарушениях.
	5.Обеспечение сроков прохождения учреждением лицензирования, государственной аккредитации (для учреждений дополнительного образования).	4 балла. Минус 3 балла при нарушении сроков.
	6.Соблюдение финансовой дисциплины.	4 балла.
	7.Целевое расходование бюджетных средств.	5 баллов. Минус 5 баллов при выявленных нарушениях.
	8.Прохождение аттестации в установленные сроки.	2 балла.
	9. Повышение квалификации.	2 балла

Примерное количество баллов – 206.

Шкала установления надбавки:

165-206 баллов - устанавливается надбавка в размере 170-200% должностного оклада;

143-164 балла - устанавливается надбавка в размере 140-169% должностного оклада;

121-142 балла - устанавливается надбавка в размере 110-139% должностного оклада;

100-120 баллов - устанавливается надбавка в размере 80-109% должностного оклада;

78-99 баллов - устанавливается надбавка в размере 50-79% должностного оклада;

56-77 баллов - устанавливается надбавка в размере 20-49% должностного оклада.

2.4. В течение первого месяца соответствующего календарного года директор Учреждения представляет в МУ «Управление физической культуры и спорта» администрации МОГО «Ухта» ходатайство на установление руководителю Учреждения ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты с расчетом суммы баллов по показателям вышеуказанной таблицы (при необходимости с подтверждающими документами) с указанием процента надбавки и согласованием планово-экономического отдела Учреждения о наличии денежных средств в Учреждении для ее выплаты и соответствия нормативно-правовой базе.

2.5. Ходатайство в пятидневный срок рассматривается и после согласования МУ «Управление физической культуры и спорта» администрации МОГО «Ухта» готовит приказ начальника Управления об установлении надбавки руководителю соответствующего учреждения, который в однодневный срок рассматривается и подписывается начальником Управления и передается в Учреждение для его исполнения.

2.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени одновременно с заработной платой.

3. Порядок выплаты надбавки за качество выполняемых работ.

Руководителям Учреждений могут устанавливаться надбавки за качество выполняемых работ в следующих размерах:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу, тарифной ставке
1.	Работникам учреждений физической культуры и спорта, награжденным ведомственными наградами: почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта" и Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту	10

Надбавка устанавливается сроком на один календарный год.

4. Порядок выплаты надбавки за выслугу лет.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям Учреждений в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта на руководящих должностях, должностях специалистов и служащих;

периоды педагогической, руководящей и методической работы в образовательных государственных и муниципальных учреждениях спортивной направленности;

время военной службы граждан (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах ФСБ) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в государственные учреждения физической культуры и спорта Республики Коми.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада руководителя без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка устанавливается сроком на один год.

5. Премирование руководителей Учреждений по итогам работы.

5.1. Премирование руководителей Учреждений осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения руководителя исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам работы за установленный период и максимальными размерами не ограничивается.

5.2. Размер ежемесячной премии конкретного руководителя устанавливается приказом начальника управления (иного лица, замещающего должность начальника) и определяется в зависимости от личного вклада руководителя в общие результаты деятельности Учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.3. Премии руководителям Учреждений начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. Основанием для ежемесячного премирования руководителей Учреждений являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- подведение итогов работы учреждения;
- высокое качество проведения мероприятий;
- результаты смотров, конкурсов, аттестации;
- работа без жалоб и замечаний;
- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения;
- высокие достижения учащихся.

5.5. Лишение или снижение размера премии каждому конкретному руководителю Учреждения осуществляется за следующие нарушения и упущения в работе:

- некачественное выполнение работы (подтвержденное документально);
- нарушение руководителем Учреждения трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушение технологических инструкций и инструкций по охране труда и технике безопасности, приведшее к аварии;
- систематическое невыполнение приказов и распоряжений руководства управления;
- хищения имущества Учреждения;
- привлечение к административной или уголовной ответственности;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем своих должностных обязанностей;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем Учреждения поручений начальника Управления, иного должностного лица, имеющего право давать руководителю обязательные для исполнения поручения;
- прогул;
- появление руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение руководителем Учреждения порядка хранения служебной документации и работы с ней;
- использование руководителем Учреждения в неслужебных целях служебной информации.

5.6. Руководитель Учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в Управление ходатайство о премировании руководителя Учреждения. Ходатайство должно быть завизировано экономистом Учреждения с пометкой о наличии денежных средств, предусмотренных на премирование.

5.7. Ходатайство в пятидневный срок должно быть рассмотрено и после согласования МУ «Управление физической культуры и спорта» администрации МОГО «Ухта» готовит приказ начальника Управления о премировании руководителя Учреждения. Приказ подписывается начальником Управления и передается в Учреждение для его исполнения.

6. Прочие выплаты

За счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников могут осуществляться следующие выплаты руководителю Учреждения:

- единовременное премирование руководителя;
- материальная помощь.

6.1. Единовременное премирование руководителя Учреждения осуществляется за выполнение важных заданий, к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональному празднику – Дню физкультурника, Дню учителя, а также в случае увольнения руководителя в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности независимо от возраста.

Юбилейными датами считаются пятидесятилетие, пятидесятипятилетие и шестидесятилетие со дня рождения.

Единовременная премия за выполнение важных заданий, премирование руководителя к юбилейным датам, а также в случае увольнения в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности независимо от возраста, осуществляются на основании приказа руководителя управления.

Размер единовременного премирования руководителя Учреждения за выполнение важных заданий, к праздничным дням устанавливается в размере до трех должностных окладов руководителя.

Руководителю Учреждения к юбилейным датам по случаю достижения им возраста 50,55 лет (или 60 лет) по приказу руководителя Учреждения выплачивается единовременная премия в размере до 3-х должностных

окладов, при увольнении руководителя Учреждения в связи с выходом на пенсию – до 2-х должностных окладов руководителя.

6.2. Руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до 200 % его должностного оклада по следующим основаниям:

- бракосочетание работника;
- рождение ребенка;
- при наступлении непредвиденных событий, требующих значительных затрат денежных средств: квартирная кража, пожар, авария систем водоснабжения или отопления;
- погребение близких родственников (дети, мать, отец, супруг, супруга, брат, сестра);
- приобретение дорогостоящих медикаментов руководителю или его несовершеннолетнему ребенку (при наличии подтверждающих документов);
- в связи со смертью руководителя (в этом случае помощь оказывается одному из близких родственников работника);
- и в других исключительных случаях.

7. Заключительные положения

7.1. Ко всем видам материального стимулирования работников управления применяется районный коэффициент и процентная надбавка в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.2. Данное Положение, показатели настоящего Положения, могут быть пересмотрены по мотивированным предложениям руководства Управления, руководителей Учреждений.

7.3. Вносимые изменения в данное Положение доводятся до руководителей Учреждений в письменном виде в течение трех рабочих дней со дня утверждения начальником Управления соответствующих изменений и дополнений.
