

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города
Набережные Челны «Спортивная школа «Витязь»
имени М.Ш. Бибишева»

Рассмотрено и одобрено

на заседании педагогического совета
протокол № 4 от «22» 12 2025 г.

Утверждаю:

Директор МАУ ДО «СШ «Витязь»

им. М.Ш. Бибишева»

А.В. Фролов

Приказ № 226 от «30» 12 2025 г.



**Положение о материальном стимулировании инструкторов-методистов
и тренеров МАУ ДО «СШ «Витязь»
им. М.Ш. Бибишева»**

1. ВЫПЛАТА ПО ДОРОЖНОЙ КАРТЕ

На основании Положений «майских» Указов Президента Российской Федерации, по мере поступления финансирования, устанавливается выплата «Дорожная карта» тренерам и инструкторам-методистам.

Основным критерием, влияющим на размер выплаты является нагрузка работника, согласно тарификации. Выплату может получать только штатный сотрудник по основной должности.

При невыполнении объема нагрузки работником, в связи с больничным листом или административным отпуском, выплата по дорожной карте может быть уменьшена в пользу замещающего его сотрудника. Размер выплаты, установленный работнику, может быть изменен как в сторону увеличения, или уменьшения, так и отменен в случае изменения оснований для ее установления или ухудшения качества исполняемой работы. Установление, повышение или уменьшение выплаты производится приказом директора.

Претендовать на полную выплату не могут сотрудники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные жалобы по вопросам осуществления тренировочной и педагогической деятельности.

2. ВЫПЛАТА ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

За счет денежных средств, выделенных на организацию и проведение мероприятий по повышению оплаты труда тренеров и инструкторов-методистов устанавливаются надбавки за эффективную работу сотрудникам на основании результатов оценки эффективности деятельности тренеров и инструкторов-методистов.

Выплату может получать только штатный сотрудник по основной должности.

Задачами проведения оценки эффективности деятельности сотрудников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности работников через повышение качества образовательной деятельности.

Основным критерием, влияющим на размер надбавки за эффективность работы по организации образовательного процесса является:

- системность деятельности;

- 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 спортивной школы.

Надбавки выражаются в денежном эквиваленте. Выплата производится ежемесячно, в зависимости от количества набранных баллов. Подсчет баллов производится один раз в квартал.

Размер надбавки за эффективность деятельности работнику ограничен максимальным количеством баллов – 55 – тренер, 50 – инструктор-методист и не зависит от фактически отработанного времени.

Надбавка за эффективность деятельности по организации учебно-тренировочного процесса может изменяться, исходя из наличия финансовых средств в спортивной школе.

Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности приказом руководителя создается комиссия (не менее 3-х человек), состоящая из представителей администрации спортивной школы и членов трудового коллектива.

Председатель комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за деятельность комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Основанием для рассмотрения результатов деятельности работника, для установления надбавки, является оценочный лист, заполненный секретарем, после рассмотрения утвержденной комиссией.

Основными принципами оценки достижений работников являются:

- единые процедура и технологии оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Комиссия по оцениванию результатов деятельности работников, претендующих на установление надбавки (далее - претендент) осуществляет анализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями.

На основании всех материалов, по каждому критерию, комиссия формирует оценочный лист. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под подпись претенденту и утверждается приказом директора.

Претендент на получение надбавки вправе подать в комиссию в

течение 3-х дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление претендента и дать письменное или устное (по желанию претендента) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности за квартал.

Расчет размеров надбавки работникам производится четыре раза в год по отчетным периодам:

- 1 период: январь-март - выплаты производятся с 01 апреля по 30 июня;
- 2 период: апрель-июнь - выплаты производятся с 01 июля по 30 сентября;
- 3 период: июль-сентябрь - выплаты производятся с 01 октября по 31 декабря;
- 4 период: октябрь-декабрь - выплаты производятся с 01 января по 31 марта

Для определения размера надбавок комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками по соответствующим должностям. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер надбавки каждому работнику.

Размер надбавки, установленный работнику, может быть изменен как в сторону увеличения, или уменьшения, так и отменен в случае изменения оснований для ее установления или ухудшения качества исполняемой работы. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора согласно расчетам.

Претендовать на полную выплату надбавки не могут работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные жалобы по вопросам осуществления тренировочной и педагогической деятельности.

Работники имеют право вносить свои предложения в комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки показателей эффективности в случаях некорректности изложения, занижения или неучтенной значимости вида деятельности, а также исключение критериев, потерявших актуальность.

Показатели оценки эффективности деятельности работников:

ТРЕНЕР

Ф.И.О.

За

КВАРТАЛ

20

ГОД

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Периодичность изменения	Порядок расчета	Кол-во баллов	№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Периодичность изменения	Порядок расчета	Кол-во баллов
1	Сохранность состава контингента	%	Головая	Количество спортсменов сохранившихся на конец тренировочного года по отношению к началу тренировочного года. Учитывается внутренняя поименная статистика по группам менее 70% - 0 баллов, более 71% - 4 балла		7	Выполнение поручений администрации (городские мероприятия, субботник и т.д.)	Единица	квартальная	За каждое мероприятие по 2 балла. Максимальные кол-во – 6 баллов	
2	Победы и призеры Первенств РТ, Всероссийских (1-6 место) и Международных турниров (1-10 место), не вошедших в Перечень по выплатам вознаграждений за подготовку высококвалифицированных спортсменов	единица	Полугодовая	Учитывается результат соревнований в соответствии с протоколом. Максимальное количество баллов - 8 Отсутствие - 0 баллов Наличие результата (без медали) на ВС (4-5 место), на МТ (4-10 место) - 2 балла за место За 1 медаль - 3 балла		8	Проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий внутри учреждения	единица	квартальная	За каждое мероприятие по 2 балла. Максимально кол-во – 8 баллов	
3	Обобщение и распространение собственного опыта работы: 3.1. - разработка и реализация авторской программы; методических разработок 3.2. - выступление на курсах, семинарах, конференциях, проведение открытых уроков и т.д.	Есть/нет Есть/нет	Учитывается наличие документов на бумажных и электронных носителях годовая за тренировочный год	При наличии – 4 балла При отсутствии – 0 баллов При наличии – 4 балла При отсутствии – 0 баллов		9	Своевременное и качественное заполнение учебной документации (журналы по бумажному и электронному носителю, отчетов и т.д.)	квартальная	квартальная	За не качественное или не выполненное составление/оформление снимается 2 балла из общей суммы набранных баллов всех показателей. За качество и своевременность – 4 балла	
4	Количество спортсменов, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов согласно программным требованиям	%	Головая	Количество спортсменов, выполнивших разряд от запланованного показателя менее 70% - 0 баллов, более 71% - 4 балла, 10 баллов		10	Обеспечение безопасности, правил техники безопасности и пожарной безопасности на занятиях	единица	квартальная	При наличии нарушений – 0 баллов, При отсутствии нарушений – 2 баллов	
5	Количество подготовленных спортсменов на звания: КМС, МС, МСМК, ЗМС	Единица (за 1 разряд/звание)	Головая	Количество баллов за каждое звание. Максимальное количество – 12 баллов 2 балла 4 балла 6 баллов 10 баллов		11	Трудовая дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам работы учреждений.)	единица	квартальная	При отсутствии замечаний и выговоров – 2 балла. За каждое замечание (служебную записку/докладную) снимается 2 балла. За выговор снимаются все баллы	
6	Районного, городского уровня Республиканского уровня Всероссийского уровня	единица	Головая (за тренировочный год)	Участие – 0 баллов, участие – 1 балл, 1-3 место – 2 балла Участие – 1 балл, 1-3 место – 3 балла Участие – 0 баллов, участие – 1 балл 1-3 место – 5 баллов 4-7 место – 3 ба		СУММА БАЛЛОВ					

ИНСТРУКТОР-МЕТОДИСТ

ИНСТРУКТОР-МЕТОДИСТ					
Ф.И.О.			за 20 год		
№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Периодичность изменения	Порядок расчета	Кол-во баллов
1	Обобщение и распространение собственного опыта и опыта работы тренеров по организации тренировочного, методического процесса (издание методических рекомендаций, разработок для использования в работе, статей, пособий)	единиц	полугодовая	За каждую разработку. Учитывается наличие документов на бумажных и электронных носителях При отсутствии – 0 баллов При наличии – 5 баллов	
2	Участие в смотр-конкурсах и конкурсах и конкурсах: Российский уровень Республиканский уровень Муниципальный уровень	за каждое место	Годовая (тренировочный год)	Учитывается количество занятых мест Максимальное количество баллов - 10 4-7 место – 3 балла 2-3 место – 5 баллов 1 место – 6 баллов 3 место – 2 балла 2 место – 3 балла 1 место – 4 балла 3 место – 1 балл 2 место – 2 балла 1 место – 3 балла	
3	Результаты выступления обучающихся на соревнованиях Олимпийские игры Чемпионат Мира, Кубок Мира Чемпионат Европы, Кубок Европы Чемпионат России Кубок России Чемпионат ПФО Спартакиада России Первенство Мира, Европы Первенство России Первенство ПФО Первенство РТ	единиц	квартальная	Количество завоеванных медалей (кроме Олимпийских игр). Максимальное количество баллов - 20 Участие – 5 баллов 1-3 место – 10 баллов за каждую медаль 5 баллов 4 балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла 4 балла 2 балла 2 балла 1 балл	
4	Своевременное и качественное заполнение текущей и отчетной документации		квартальная	За не качественное или не выполненное составление/оформление снимается 5 баллов из общей суммы набранных баллов всех показателей. За качество и своевременность – 3 балла	
5	Контроль за проведением тренировочных занятий в соответствии с планом внутришкольного контроля	посещения	квартальная	Количество посещений с кратким анализом и отчетом по 1 баллу за каждое посещение по плану	
8	Выполнение поручений администрации (городские мероприятия, субботник и т.д)	единиц	квартальная	За каждое мероприятие по 2 балла. Максимальное кол-во – 6 баллов	
9	Проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий внутри учреждения	единиц	квартальная	За каждое мероприятие по 2 балла. Максимальное кол-во – 6 баллов	