


Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного
образования детско-юношеская спортивная школа

Согласовано:
И.о. председателя первичной
профсоюзной организации
МАОУ ДО ДЮСШ

 / Громов В.В.

Утверждено:
Директор
МАОУ ДО ДЮСШ

 / Сальников Е.О.

Приказ № 19-г от
«15» марта 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе мотивации работников МАОУ ДО ДЮСШ,
направленной на безопасное выполнение работ

1. Введение

Настоящее положение разработано с целью:

- обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий, инцидентов, пожаров;
- мотивации и заинтересованного отношения работников к созданию и поддержанию безопасных и здоровых условий труда на каждом рабочем месте, содержанию в надлежащем состоянии инструментов и приспособлений, оборудования, зданий, сооружений и объектов, выполнению требований по безопасному выполнению работ;
- воспитания осознанной ответственности у работников за соблюдение всех применимых к их производственной деятельности требований охраны труда;
- информирования работников об основных элементах мотивации на соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности и систематизации этих элементов в едином документе.

В МАОУ ДО ДЮСШ проводятся ежегодные совещания, призванные обратить внимание к проблемам охраны труда на производстве. Главной целью совещаний является привлечение внимания работодателя и работников к устранению или достижению минимально возможного (допустимого) уровня производственных рисков, к профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, формированию общей культуры охраны труда и сознательного отношения к этим вопросам. На этих мероприятиях для надлежащей мотивации работников к безопасному труду проводят их награждение.

II. Основные положения

Создание безопасных условий труда и сохранение жизни и здоровья работников МАОУ ДО ДЮСШ являются основными целями в области охраны труда и пожарной безопасности и достигаются при формировании у работников

Создание безопасных условий труда и сохранение жизни и здоровья работников МАОУ ДО ДЮСШ являются основным и целями в области охраны труда и пожарной безопасности и достигаются при формировании у работников устойчивого стиля безопасного поведения на производстве, развитии навыков предвидения и предупреждения возникновения происшествий (аварий, инцидентов, несчастных случаев).

Для достижения этих целей МАОУ ДО ДЮСШ осуществляет работу по повышению уровня производственной безопасности за счет обеспечения надежной и безаварийной работы оборудования.

Осуществляется работа по совершенствованию системы управления охраной труда, повышению эффективности всех уровней административно-производственного контроля,

а также по развитию персональной и коллективной ответственности самих работников.

Для обеспечения безопасного поведения в процессе труда необходимо использовать как положительное воздействие – поощрения за безопасную работу, так и отрицательное – наказания за нарушение требований безопасности.

Основными методами вовлечения работников в состав управленческих (регулирующие) воздействий.

По характеру влияния на поведение людей все воздействия можно разделить на две группы:

- первая группа – определяет пассивные воздействия, непосредственно не оказывающие влияния на работников, а созданные в виде условий, регулирующих поведение в коллективе (нормы, правила, ит. д.);

- вторая группа – активные воздействия на конкретных сотрудников и коллектив в целом.

III. Методы вовлечения работников в процесс создания здоровых и безопасных условий труда

Административные методы

Административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях и известны в истории как «метод кнута».

Административные методы являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине и взысканиях.

Позитивный метод воздействия	Негативный метод воздействия
<p>1. Рост уровня регламентации управления (организационное воздействие):</p> <p>1.1. Наличие хорошо проработанного устава с свободным доступом к нему работников.</p> <p>1.2. Развитие партнерских отношений администрации и профсоюза через коллективный договор.</p>	<p>1. Неэффективное организационное воздействие на персонал:</p> <p>1.1. Типовой устав, хранящийся за «семью печатями».</p> <p>1.2.</p>

<p>1.3. Разработка четких Правил внутреннего трудового распорядка и работ персоналом в соответствии с Гражданскими Трудовым кодексом.</p> <p>1.4. Наличие четкой организационной и штатной структуры и их ежегодная корректировка в связи с изменениями условий производства.</p> <p>1.5. Наличие четких должностных инструкций с определением функциональных обязанностей работника и нормированием труда.</p> <p>1.6. Развитие контрактной системы организации и оплаты труда</p>	<p>Принятие формальных коллективных договоров (или отсутствие их) и конфронтация с профсоюзом.</p> <p>1.3. Использование типовых или устаревших Правил внутреннего трудового распорядка, работ персоналом с нарушением Трудового кодекса и Гражданского кодекса.</p> <p>1.4. Отсутствие или использование устаревшей организационной структуры, наличие в штатном расписании «подсужников».</p> <p>1.5. Отсутствие должностных инструкций, ориентация на устные указания руководства, использование устаревших инструкций.</p> <p>1.6. Отсутствие или ликвидация контрактной системы организации и оплаты труда</p>
<p>2. Эффективные виды распорядительных воздействий:</p> <p>2.1. Четкие приказы с указанием состояния вопроса, мероприятий, ресурсов, сроков и ответственных.</p> <p>2.2. Четкие распоряжения руководства с указанием оперативных поручений.</p> <p>2.3. Четкие устные указания руководства на всех уровнях управления.</p> <p>2.4. Применение системы контроля исполнения док</p>	<p>2. Неэффективные виды распорядительных воздействий:</p> <p>2.1. Расплывчатые или противоречивые приказы с констатацией состояния вопроса и без четких мероприятий.</p> <p>2.2. Расплывчатые или противоречивые распоряжения руководства.</p> <p>2.3. Нечеткие и противоречивые устные указания руководства.</p> <p>2.4. Отсутствие системы контроля испол</p>

<p>ментов в МАОУ ДО ДЮСШ</p>	<p>нения документов и ее низкая эффективность</p>
<p>3. Баланс между административными методами наказания и поощрения:</p> <p>3.1. Сокращение текучести персонала, анализ причин увольнения и разработка мер по их устранению.</p> <p>3.2. Увольнение работников по инициативе администрации только в случае грубого нарушения внутренних нормативных документов.</p> <p>3.3. Исключительно и редко использование методов наказания сотрудников (строгий выговор, выговор).</p> <p>3.4. Эффективное применение методов административного поощрения сотрудников за достигнутые результаты (повышение в должности, увеличение оплаты труда, направление на стажировку).</p> <p>3.5. Использование японского правила: упущения записываются, достижения поощряются</p>	<p>3. Дисбаланс между административными методами наказания и поощрения:</p> <p>3.1. Рост текучести персонала, отсутствие анализа причин увольнения.</p> <p>3.2. Безразличное отношение к увольнению сотрудников, расправас неугодными и т. п.</p> <p>3.3. Частое и не всегда обоснованное использование методов наказания сотрудников для острастки других.</p> <p>3.4. Отсутствие связи административного поощрения с достигнутыми сотрудниками результатами (объявление выговора из-за темпов повышения в должности).</p> <p>3.5. Отсутствие четких правил наказания и поощрения</p>

Организационные методы

К организационным методам можно отнести:

- постановку и контроль выполнения целей и задач, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда;
- участие работников в деятельности МАОУ ДО ДЮСШ в области обеспечения безопасных условий труда (вовлеченность работников в процесс управления рисками, информирование об условиях труда, происшествиях, произошедших в МАОУ ДО ДЮСШ, а также об их последствиях, причинах и принятых мерах; об идентифицированных опасностях и уровнях риска; действующих, в том числе в МАОУ ДО ДЮСШ, нормативных документах, содержащих требования по охране труда,

реальное делегирование работникам прав и ответственности в области производственной безопасности).

Морально-психологические методы

Морально-психологические методы основываются на знании психологии человека, его внутреннего душевного мира и известны как «метод убеждения».

Морально-психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, так как направлены на конкретную личность работника и, как правило, строго персонализированы и индивидуальны.

Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия.

Морально-психологические методы включают следующие основные элементы:

- создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за причастность к общему делу и порученной работе, а также несли личную ответственность за ее результаты;

- предоставление возможности каждому работнику на своем рабочем месте проявить свои способности, лучше справиться с заданием, ощутить собственную значимость;

- высокая оценка, которая может быть личной и публичной.

Суть личной оценки состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах.

Публичная оценка предполагает возможность поощрения работников наградами общества,

при этом конкретный вид награды определяется с учетом личного вклада работника и его достижений в области охраны труда.

За добросовестный эффективный труд, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности (благодарственное письмо);
- награждение Почетной грамотой;
- денежное вознаграждение (премирование);
- награждение ценным подарком.

Для поддержания на высоком уровне системы вовлечения работников в процесс создания здоровых и безопасных условий труда осуществляется эффективная обратная связь.

Она помогает работнику понять, находится ли он на правильном пути и соответствует ли качество выполняемой им работы стандартам, принятым в его организации.

Позитивный метод воздействия	Негативный метод воздействия
<p>1. Формирование морального кодекса (правил) взаимоотношений работников:</p> <p>1.1. Разработка философии организации, регламентирующей внутрифирменные правила взаимоотношений.</p> <p>1.2. Четкое следование философии организации на всех уровнях управления.</p> <p>1.3. Обеспечение соответствия государственной и внутрифирменной кадровой политики.</p> <p>1.4. Развитие корпоративной культуры и партнерских взаимоотношений работников.</p> <p>1.5. Реализация принципов патернализма: работники образуют одну большую семью («одни за всех и все за одного»)</p>	<p>1. Применение размытого морального кодекса, основанного на двойной морали:</p> <p>1.1. Отсутствие философии организации, ориентация только на формальные взаимоотношения работников.</p> <p>1.2. Нарушение общественных и внутрифирменных норм поведения в угоду личным интересам лидеров и руководителей.</p> <p>1.3. Доминирование внутрифирменной кадровой политики над государственной, религиозными нормами поведения и общественной моралью.</p> <p>1.4. Игнорирование корпоративной культуры и поддержка групповых интересов.</p> <p>1.5. Реализация принципов индивидуализма, личных интересов и поощрение только лучших членов коллектива</p>
<p>2. Эффективные социальные методы воздействия:</p> <p>2.1. Постоянное проведение социологического анкетирования в коллективе о состоянии климата и роли руководителей.</p> <p>2.2. Проведение интервьюирования и личного наблюдения в коллективе, ориентация на демократический стиль руководства.</p>	<p>2. Неэффективные социальные методы воздействия:</p> <p>2.1. Игнорирование социологического анкетирования и поддержка неформальных методов сбора информации (слухи, сплетни и др.).</p> <p>2.2. Поддержка формальных правил взаимоотношений и создания барьеров в</p>

<p>2.3. Использование социальных экспериментов, предшествующих кардинальным изменениям в коллективе (перестройке структуры, оплаты труда, смен лидеров).</p> <p>2.4. Планирование социального развития коллектива на основе обеспечения роста жизненного уровня и социальных нормативов.</p> <p>2.5. Поддержка соревновательности и инициативности работников, накопленных традиций</p>	<p>венеруководитель–подчиненный.</p> <p>2.3. Игнорирование социальных экспериментов, проведение радикальных изменений без подготовки и информирования коллектива.</p> <p>2.4. «Сбрасывание» проблем социального развития коллектива на городские власти и инфраструктуру сервиса.</p> <p>2.5. Ориентация на рыночную конкуренцию, игнорирование соревновательности и инициативности работников</p>
<p>3. Рациональные психологические методы воздействия на персонал:</p> <p>3.1. Формирование хорошего психологического климата в коллективе на основе четкого соблюдения прав человека и психологических методов воздействия.</p> <p>3.2. Эффективное использование психологических методов мотивации: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение.</p> <p>3.3. Проведение психологического тестирования работников и организация индивидуальной работы с ними с учетом типичности, темперамента.</p>	<p>3. Неэффективные психологические методы воздействия:</p> <p>3.1. Создание нервозности и психологического дискомфорта в коллективе, игнорирование прав человека и психологических методов.</p> <p>3.2. Неэффективное использование психологических методов мотивации и ориентация на командование, принуждение и наказание.</p> <p>3.3. Отсутствие или эпизодическое тестирование работников и работа с ними без учета свойств личности.</p>

IV. Ответственность

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса за совершение дисциплинарного проступка, то есть не исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шестимесяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.