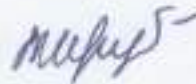


СОГЛАСОВАНИЕ
положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа №2» г. Белгорода
от «02» октябрь 2024 г.

Директор МБУДО СШ №2



В.К. Нерубенко

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель главы администрации города
по социальной политике и образованию



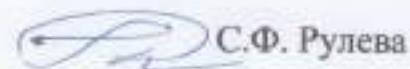
И.В. Тяпугина

Руководитель комитета по труду
и кадровой политике администрации города



А.А. Пашкова

Руководитель комитета финансов и
бюджетных отношений администрации города



С.Ф. Рулева

Заместитель руководителя управления образования
администрации города Белгорода



А.Ю. Ковалев

Заместитель руководителя департамента
экономического развития- начальник
управления экономического развития и
инвестиций администрации города



Т.С. Сергеева

Начальник управления по труду и
социальному партнёрству комитета по труду
и кадровой политике администрации города



М.В. Куприянов

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа №2» г. Белгорода

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №2» г. Белгорода (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Белгородского городского Совета от 10 сентября 2019 года № 149 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования», Уставом учреждения и локальными актами учреждения, правовыми актами администрации г. Белгорода.

Положение об оплате труда работников учреждения является локальным нормативным документом, который определяет систему, порядок, размеры и условия оплаты труда работников учреждения.

Настоящее положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении на основании заключенных трудовых договоров.

Директор
МБУДО СШ №2



В.К. Нерубенко

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУДО СШ № 2
от 02 декабря 2024 г. № 303

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа № 2» г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» г. Белгорода» (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» г. Белгорода (далее - учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Белгородского городского Совета от 10 сентября 2019 года № 149 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования» (далее – Решение), Уставом учреждения.

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, предусмотренных действующим законодательством.

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород» и иных доходов, на основе базового (должностного) оклада в зависимости от должности, а также гарантированных надбавок, выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.5. Положение распространяется на оплату труда руководящих и педагогических работников, административного персонала, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда для учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ общ} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТпр.пер.},$$

где:

ФОТпп – фонд оплаты педагогического персонала;

ФОТпр.пер. – фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении, из расчета на одного обучающегося.

ФОТ рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

$Д$ - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

$У$ - количество обучающихся в учреждении.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с Положением на текущий финансовый год.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по учреждению (ФОТпр.пер) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТпр.пер} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТком} + \text{ФОТц},$$

где:

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам прочего персонала и фонд гарантированных надбавок прочего персонала);

ФОТст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТком - фонд компенсационных выплат (приложение 1 к Положению);

ФОТц - фонд стимулирования руководителя учреждения, который составляет до 15% от общего базового фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала.

Стимулирующий фонд оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times ш,$$

где:

$ш$ - стимулирующая доля фонда оплаты труда прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон $ш$ - от 30 до 200 процентов. Значение $ш$ определяется учреждением самостоятельно.

3. Формирование фонда стимулирования учреждения

3.1. Учреждение формирует фонд стимулирования руководителя учреждения в размере до 15 процентов от общего базового фонда педагогического и прочего персонала.

3.2. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации города Белгорода на основании протокола заседания комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования, созданной при управлении образования администрации города Белгорода.

3.2.1. Стимулирующая выплата руководителю учреждения определяется в процентном отношении от его должностного оклада. Максимальная величина стимулирующей выплаты руководителю в месяц должна составлять от 115 до 250 процентов.

В случае если руководитель учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

В случае увеличения фонда оплаты труда в течение года проводится внеочередное заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

- гарантированные стимулирующие выплаты для работников (приложение 2 к Положению);

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (приложение 3 к Положению).

В случае, если работник одновременно имеет несколько наград, то доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда приказом учреждения.

4. Распределение фонда оплаты труда учреждения

4.1. В части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждение самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении, количества обучающихся, доли на средства обучения.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТком) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТпед.пер.} = \text{ФОТб} + \text{ФОТком} + \text{ФОТст.}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{Дс},$$

где:

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Дс от 100 до 200 процентов. Значение Дс определяется учреждением самостоятельно.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТб) состоит из общей части (ФОТо), включающей в себя оплату труда по базовым окладам и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТг} = \text{ФОТб} \times \text{Дг},$$

где

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала, включающая в себя гарантированные надбавки в соответствии с приложением 4 к Положению. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

5. Расчет оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников учреждения, рассчитывается исходя из базового оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, с применением гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению), компенсационных выплат (приложение 1 к Положению) и стимулирующих выплат (приложения 2,3 к Положению) по следующей формуле с учетом поправочного коэффициента:

$$\text{Зип} = ((\text{О баз.пед.} \times \text{К попр. на контингент} \times \text{х} (1 + \text{К1} + \text{К ком})) / 18 \times \text{Фч}) + \text{С},$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Поправочный коэффициент на контингент рассчитывается как отношение численности обучающихся по списочному составу учреждения на

дату составления тарификации к нормативной численности обучающихся по комплектованию учреждения в соответствии с учебным планом.

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1. Величина поправочного коэффициента не должна превышать значение 2 и более.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста.

К1 - гарантированные надбавки (приложение 4 к Положению);

Фч - фактическое количество часов (педагогическая нагрузка);

К ком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2,3 к Положению).

5.2. Расчет оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность в учреждении (Зпр пед), устанавливается исходя из базового оклада, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей части, по формуле:

$$\text{Зпр пед} = \text{О баз.пед.} \times (1 + \text{К1} + \text{К ком}) + \text{С},$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

К1 - гарантированные надбавки согласно приложению 4 к Положению;

К ком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2,3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

С учетом доукомплектования учреждения в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

6.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного (кроме руководителя), обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, по формуле:

$$\text{Зп пер.} = (\text{О баз.пр.} \times (1 + \text{К2} + \text{К ком})) + \text{С},$$

где:

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

К ком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2,3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки по результатам труда работников учреждения должны пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

6.2. Расчет оплаты труда руководителя учреждения.

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается исходя из должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки:

$$Зп \text{ рук.} = О \text{ должн.рук.} \times (1 + Кк + К2 + Кком) + С,$$

где:

О должн.рук. – должностной оклад руководителя, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Кк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;

от 501 до 800 обучающихся - 1,2;

от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;

от 1001 более обучающихся - 1,3.

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет фонда стимулирования руководителя.

Стимулирующие надбавки по результатам труда руководителя учреждения должны пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

6.3. Расчет оплаты труда заместителя руководителя (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) устанавливается исходя из должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки, по формуле:

$$Зп. = (О \text{ должн.} \times (1 + Кк + К2 + Кком)) + С,$$

где:

О должн. - должностной оклад, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Кк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;

от 501 до 800 обучающихся - 1,2;

от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;

от 1001 более обучающихся - 1,3.

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2,3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки по результатам труда работников учреждения должны пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

7. Порядок оплаты труда тренеров-преподавателей

7.1. Для тренеров-преподавателей учреждения устанавливается следующий порядок оплаты труда.

7.2. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей определяется путем умножения базового оклада на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного обучающегося в месяц, гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3. Фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося рассчитывается на основании численности обучающихся по группам, объемов тренировочной работы согласно плану комплектования и педагогической нагрузке по тарификации (Таблицы 1, 2).

Таблица 1

Этап подготовки	Период обучения	Размер норматива оплаты труда тренера - преподавателя за подготовку одного занимающегося, в процентах от базового оклада		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта				
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2	2,2	2,2

Таблица 2

Размеры расчетных нормативов за подготовку одного обучающегося

Этап подготовки	Период обучения	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена, %		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Этап начальной	До 1 года	3	3	3

подготовки	Свыше 1 года	6	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Начальная специализация	9	8	7
	Углубленная специализация	15	13	11
Этап совершенствования спортивного мастерства	До 1 года	24	21	18
	Свыше 1 года	39	34	29

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), развиваемые международной спортивной федерацией, получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные в программу Олимпийских игр, кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта, развиваемые международной спортивной федерацией);

в) к третьей группе видов спорта относятся все виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2. Минимальный возраст при приеме в учреждение определяется дополнительной общеразвивающей программой в области физической культуры и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по данному виду спорта.

3. При объединении в одну группу обучающихся из разных учебно-тренировочных групп разница в их уровне подготовки не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий; не должна быть превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения; должны быть соблюдены требования охраны труда.

7.4. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

7.5. Оплата труда тренеров-преподавателей, установление нормативов оплаты труда, надбавок и доплат работникам регулируются непосредственно

учреждением в соответствии с Таблицами 1,2, на основании приказа учреждения.

7.6. Наполняемость учебных групп и объем тренировочной нагрузки определяется с учетом требований охраны труда в соответствии с дополнительной общеразвивающей программой в области физической культуры и спорта и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

7.7. Оплата по нормативу за каждого обучающегося или в зависимости от объема недельной тренировочной работы по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта и дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по видам спорта определяется учреждением по согласованию с управлением образования администрации города Белгорода.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя (при оплате его труда в зависимости от недельной тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

В зависимости от специфики вида спорта и периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), начиная с тренировочного этапа, недельная тренировочная нагрузка может увеличиваться или уменьшаться в пределах годового тренировочного плана, определенного для данного этапа спортивной подготовки.

7.8. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта, повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством одного тренера-преподавателя.

8. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

8.1. Учреждение относится к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением.

8.2. Отнесение учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 3

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в однопрофильном учреждении дополнительного образования	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

2. Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника дополнительно; за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3. Наличие в образовательных учреждениях физкультурно-спортивной направленности (ДЮСШ, СШ):		
групп, работающих по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта	за каждую группу	5
групп, работающих по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки:		
группы начальной подготовки	за каждого обучающегося	0,5
учебно-тренировочные группы	за каждого обучающегося	1
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид спортивного сооружения	15

9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

9.1. Группа по оплате труда директора определяется один раз в год (на 1 сентября) управлением образования администрации города Белгорода, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

9.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждению определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном

составе обучающихся в учреждении, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, учитываются один раз.

9.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9.4. Группа по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям).

Таблица 4

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350	до 250	-

9.5. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются штатным расписанием учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации в соответствии с Решением.

Примечания:

- должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

10. Порядок установления выплат стимулирующего характера

10.1. Система выплат стимулирующего характера работникам учреждения включает в себя выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы в соответствии с таблицей 5.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося (спортсмена) высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение (организацию), устанавливаются в процентах от должностного оклада по соответствующей должности.

Выплаты стимулирующего характера работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются:

- тренерам-преподавателям;
- директору, заместителям директора;
- специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-

преподавателю при подготовке обучающегося (спортсмена), достигшего значимого спортивного результата на соревнованиях (инструкторы-методисты).

Виды и размер выплат стимулирующего характера определены Перечнем выплат стимулирующего характера тренерам-преподавателям и другим работникам учреждения (Таблица 5, приложение 3 к Положению).

Таблица 5

Размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от базовой ставки (оклада) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмена	Размер выплат стимулирующего характера в % к базовому должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена		
				Тренерскому составу	Первому тренеру-преподавателю (проработавшему со спортсменом не менее 3-х лет)	Руководящим работникам и иным специалистам
1	2	3	4	5	6	7
1. Официальные международные спортивные соревнования						
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры; чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 100	до 15
		2 - 3	до 160	до 16	до 80	до 10
		4 - 6	до 100	до 10	до 50	до 10
		участие	до 80	до 8	до 40	до 8
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 80	до 10
		2 - 3	до 100	до 10	до 50	до 10
		4 - 6	до 80	до 8	до 40	до 10
		участие	до 60	до 6	до 30	до 8
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 50	до 10
		2 - 3	до 80	до 8	до 40	до 10
		4 - 6	до 60	до 6	до 30	до 8
		участие	до 40	до 4	до 20	-
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы,	1	до 80	до 8	до 40	до 8
		2 - 3	до 60	до 6	до 30	до 8

	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	4 - 6	до 40	до 4	до 20	до 6
		участие	до 20	до 2	до 10	-
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 30	до 10
		2 - 3	до 40	до 4	до 20	до 8
		4 - 6	до 20	до 2	до 10	до 6
		участие	-	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно						
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 50	до 8
		2 - 3	до 80	до 8	до 40	до 6
		4 - 6	до 60	до 6	до 30	до 3
		участие	до 40	до 4	до 20	-
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 40	до 8
		2 - 3	до 60	до 6	до 30	до 5
		4 - 6	до 40	до 4	до 20	до 2
		участие	до 20	до 2	до 10	-
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 30	до 5
		2 - 3	до 40	до 4	до 20	до 3
		4 - 6	до 20	до 2	до 10	до 2
		участие	-	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 50	до 4	до 20	до 3
		2 - 3	до 40	до 2	до 10	до 3
		4 - 6	-	-	-	-
		участие	-	-	-	-
2.5.	Чемпионат и первенство Белгородской	1	до 30	до 2	до 15	до 3

	области					
3. Прочее						
3.1.	Зачисление в постоянный состав профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и реализующей программы спортивной подготовки (далее - профессиональной образовательной организации), школы-интернаты спортивного профиля	-	до 50	до 5	до 25	до 5

Примечания:

а) размер норматива оплаты труда и надбавки устанавливаются учреждением согласно показанному обучающимся (спортсменом) результату на основании выписки из протокола соревнований, но не позже текущего квартала и действуют в течение одного календарного года, т.е. производится замена норматива оплаты труда за одного обучающегося (спортсмена) согласно таблице 5, размер норматива оплаты труда устанавливается основному тренеру-преподавателю, а выплаты стимулирующего характера устанавливаются второму тренеру-преподавателю или членам бригады в зависимости от персонального вклада каждого тренера-преподавателя;

б) по подпунктам 1.1 – 1.5 - норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются до проведения следующих официальных соревнований данного уровня. По подпунктам 2.1 - 2.5 норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются в течение одного календарного года. По подпункту 3.1. выплаты стимулирующего характера сохраняется на весь период обучения;

в) при передаче лучших обучающихся (спортсменов) с целью продолжения совершенствования спортивного мастерства из детско-юношеских спортивных школ в центры спортивной подготовки, училища олимпийского резерва, команды мастеров или сборные команды России норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера выплачиваются в течение 4-х последующих лет с момента передачи обучающегося (спортсмена) при ежегодном подтверждении обучающимся (спортсменом) или улучшении его спортивного результата;

г) если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты стимулирующего характера обучающийся (спортсмен) улучшил свой спортивный результат, размер норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия;

д) если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера спортсмен не показал указанного в таблице 5 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом (периодом) подготовки обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера не производится;

е) если обучающийся (спортсмен) перешел к другому тренеру-преподавателю в другую организацию и показал более высокий результат, то первому тренеру-преподавателю, проработавшему с этим обучающимся (спортсменом) не менее 3-х лет, устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с графой 6.

Выплата стимулирующего характера выплачивается первому тренеру-преподавателю в течение 4-х лет со дня официальной передачи обучающегося (спортсмена) на основании приказа по учреждению.

Если тренер-преподаватель, передавший обучающегося (спортсмена) и последний тренер-преподаватель работают в одном учреждении, размер норматива оплаты труда последнему тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с графой 4, а выплата стимулирующего характера первому тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с графой 6.

ж) если подготовка обучающегося (спортсмена) осуществляется с применением бригадного метода работы, выплата стимулирующего характера распределяется между членами бригады.

Стимулирующая выплата за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается в процентном соотношении при условии участия членов бригады в подготовке обучающегося не менее двух лет. Решение о размере стимулирующей выплаты принимается членами бригады и утверждается приказом руководителя учреждения.

з) норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера тренеру-преподавателю за участие обучающихся (спортсменов) в составе команды устанавливаются согласно доле участия обучающихся (спортсменов) в команде. Доля участия определяется путем деления количества обучающихся (спортсменов) данного тренера-преподавателя на общее количество членов команды.

и) по результатам участия в межрегиональных и во всероссийских соревнованиях в единоборствах норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований: в соревнованиях приняли участие не менее 4 субъектов РФ, не менее 5 участников в весе, проведено спортсменом не менее 3 поединков.

к) по результатам участия в соревнованиях всероссийского и регионального уровней норматив оплаты труда за 1 спортсмена и выплаты

стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований:

- в индивидуальных видах спорта участвовали не менее 6 спортсменов в дисциплине, не менее чем из 4 регионов/муниципальных образований области;
- в командных, командных игровых видах спорта участвовало не менее 6 команд, не менее чем из 4 регионов/муниципальных образований области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа управления образования администрации города Белгорода.

11. Компенсационные выплаты

11.1. Перечень компенсационных выплат работникам учреждения определяется приложением 1 к Положению.

11.2. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового (должностного) оклада (без учета гарантированных надбавок), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового (должностного) оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового (должностного) оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании учреждения.

11.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оплаты труда, за последующие часы – не менее чем в двойном размере оплаты труда.

В размер оплаты труда включаются: базовый (должностной) оклад; компенсационные выплаты за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также предусмотренные приложением 1; стимулирующие гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 2; стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса и гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 4, рассчитанные за час работы в соответствии с нормой рабочего времени за отработанный месяц.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

11.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере двойной или часовой части базового (должностного) оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в двойном размере за день или часы работы сверх ежемесячного размера оплаты труда. При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере учитываются: компенсационные выплаты за совмещении должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, а также предусмотренные положением 1; стимулирующие гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 2; стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса и гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 4.

Выплаты производятся на основании приказа учреждения и табеля учета рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

12. Порядок применения мер поощрения

12.1. За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение особо важных и сложных заданий к работникам учреждения применяются меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством, муниципальными правовыми актами о наградах и поощрениях городского округа «Город Белгород».

Порядок и основания применения мер поощрения городского округа «Город Белгород» устанавливаются Положением о системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», утвержденным решением Совета депутатов города Белгорода от 12 марта 2013 года № 693 «О системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», другими решениями Белгородского городского Совета, правовыми актами председателя Белгородского городского Совета, правовыми актами администрации города Белгорода.

12.2. При поощрении и награждении Губернатором Белгородской области, Белгородской областной Думой, исполнительными органами Белгородской области, государственными органами Белгородской области – единовременная денежная премия выплачивается в размере, установленном распорядительным актом о награждении/поощрении. В случае если распорядительным актом о награждении/поощрении не предусмотрена конкретная сумма единовременной денежной премии, то работнику выплачивается денежная премия в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

12.3. Поощрение работников производится за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

13. Выплаты из внебюджетных средств работникам учреждения

13.1. Руководителю и работникам учреждения могут производиться выплаты из внебюджетных средств в соответствии с Положением о формировании и расходовании внебюджетных средств.

13.2. Средства, полученные за предоставление платных образовательных и дополнительных услуг, расходуются в соответствии с уставными целями на:

- оплату труда работников учреждения, занятых в процессе оказания платных образовательных и дополнительных услуг (в том числе премирование работников по результатам работы за месяц, квартал или иной период времени, единовременные дополнительные выплаты по результатам работы, иные выплаты);

- начисления на выплаты по оплате труда работников учреждения, занятых в процессе оказания платных образовательных и дополнительных услуг;

- оплату командировочных расходов;

- оплату работ, услуг по содержанию имущества;

- оплату прочих работ, услуг;

- увеличение стоимости основных средств и материальных запасов;

- иные цели.

13.2.1. Доходы от платных образовательных услуг распределяются следующим образом:

- не более 65 % на оплату труда педагогических работников учреждения, оказывающих платные образовательные услуги, от стоимости услуги;

- не более 10 % на оплату труда работников, принимающих участие в организации платных образовательных услуг, от оплаты труда педагогических работников учреждения (включая руководителя учреждения);

- 30,2 % - начисления на выплаты по оплате труда педагогическим работникам, организаторам платных образовательных услуг;

- оставшаяся часть расходуется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

13.2.2. Доходы от платных дополнительных услуг распределяются следующим образом:

- не более 60 % на оплату труда работников учреждения, оказывающих платные дополнительные услуги, от общей суммы дохода (в том числе руководителю учреждения не более 10 % от общей суммы дохода, полученного в текущем месяце);

- 30,2 % - начисления на выплаты по оплате труда работников учреждения;

- оставшаяся часть расходуется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности на цели, предусмотренные пунктом 13.2 Положения.

13.2.3. Выплаты за счет дохода от оказания платных образовательных и дополнительных услуг могут устанавливаться в процентном отношении или в абсолютных величинах.

13.2.4. Выплаты за счет дохода от оказания платных образовательных и дополнительных услуг осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

14. Порядок выплаты заработной платы

14.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации – рублях.

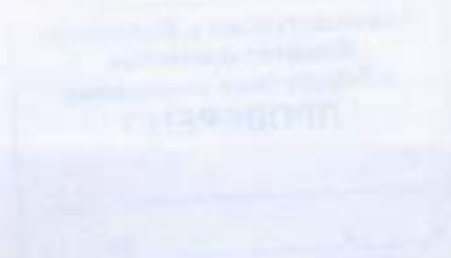
14.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца и окончательный расчет (основная часть). Заработная плата за первую половину месяца выдается 20-го числа каждого месяца, исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

14.3. Заработная плата перечисляется на банковский лицевой счет работника.

**Директор
МБУДО СШ № 2**



В.К. Нерубенко



Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБУДО СШ № 2 г. Белгорода

Компенсационные выплаты

№ п/п	Категория работников	Наименование компенсационных выплат	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1	Всем категориям работников по результатам специальной оценки условий труда	За работу во вредных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда)	до 0,12
2	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации)	За работу в ночное время	0,35

Директор
МБУДО СШ № 2



В.К. Нерубенко

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБУДО СШ № 2 г. Белгорода

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Стимулирующие гарантированные выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Руководящие и педагогические работники	<p>- за звание «Народный учитель», за звание «Заслуженный работник физической культуры», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер РФ».</p> <p>- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта».</p>	<p>3000 руб.</p> <p>500 руб.</p>
2.	Медицинский персонал	За непрерывный медицинский стаж: - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет.	<p>20 %</p> <p>30 %</p>
3.	Заместителю руководителя (по административно-хозяйственной части) учреждения	За особые условия труда и эффективность работы согласно положению, утвержденному учреждением	75%

Директор
МБУДО СШ № 2



В.К. Нерубенко

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБУДО СШ № 2 г. Белгорода

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа № 2» г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты за результаты труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора) производятся за счет фонда стимулирования, доведенного управлением образования администрации города Белгорода, и устанавливаются приказом учреждения.

2. Размеры стимулирующих выплат

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников учреждения (за исключением директора), учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

2.2. Стоимость (денежное значение) балла определяется путем деления фонда стимулирования по педагогическим и прочим работникам на общее количество баллов, набранных работниками указанных категорий за оцениваемый период, и на количество месяцев в периоде осуществления выплат.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в течение учебного года: по состоянию на начало учебного года – 1 сентября (за оцениваемый период с 1 января по 31 августа) и на начало календарного года – 1 января (за оцениваемый период с 1 сентября по 31 декабря).

2.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты работнику (за исключением директора) в денежном выражении определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных им по итогам оцениваемого периода.

2.4. Оценка качества профессиональной деятельности работников учреждения (за исключением директора) определяется в соответствии со следующими показателями эффективности работы:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
Заместитель директора		
1.	Сохранность контингента обучающихся курируемых отделений.	90-100% – 5 баллов; 80-89% – 3 балла; 70-79% – 1 балл.
2.	Доля обучающихся, освоивших образовательные программы курируемых отделений.	80-100% – 5 баллов 51-79% – 3 балла
3.	Результативность участия обучающихся курируемых отделений (наличие победителей, призёров, лауреатов) в соревнованиях, олимпиадах, спартакиадах, гимназиадах, фестивалях, конкурсах и т.д. <i>(при условии отсутствия стимулирующей выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена)</i>	Международный и всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла. <i>Достижения каждого обучающегося суммируются, но не более 15 баллов</i>
4.	Выполнение плана работы (программы деятельности учреждения).	90-100% – 5 баллов; 70-80% – 3 балла.
5.	Выполнение плана внутришкольного контроля.	90-100% – 5 баллов; 70-80% – 3 балла.
6.	Разработка образовательных программ курируемых отделений.	5 баллов
7.	Результативное участие педагогического персонала в конкурсах профессионального мастерства (победители, призёры и лауреаты) курируемых отделений.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 баллов; муниципальный уровень – 2 баллов. <i>В аналогичных конкурсах баллы устанавливаются по наивысшему результату, в разных конкурсах – суммируются, но не более 10 баллов.</i>
8.	Организация подготовки и проведения педагогическим персоналом семинаров, совещаний, конференций, методических объединений, педагогических, методических советов и иных мероприятий по направлениям деятельности.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла. уровень учреждения – 1 балл. <i>За каждое мероприятие баллы суммируются, но не более 10 баллов.</i>
9.	Организация участия педагогического персонала курируемых отделений в опытно-экспериментальной деятельности (подготовка, контроль).	Участие в федеральном эксперименте – 5 баллов.
10.	Организация аттестации педагогического персонала курируемых отделений.	Педагогический персонал соответствует занимаемой должности по результатам аттестации – 3 балла; Педагогическому персоналу установлена заявленная квалификационная категория – 5 баллов. <i>Баллы суммируются, но не более 8 баллов.</i>
11.	Участие в подготовке и обобщении опыта	Региональный уровень – 5 баллов;

	работы педагогического персонала курируемых отделений.	муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла. <i>Баллы суммируются за каждый обобщенный опыт, но не более – 10 баллов.</i>
12.	Позитивная динамика количества методических разработок, подготовленных педагогическим персоналом курируемых отделений за отчетный период.	5 баллов
13.	Отсутствие предписаний по курируемым вопросам в рамках плановых и внеплановых проверок вышестоящих уполномоченных органов.	При наличии проверки и отсутствии предписаний – 5 баллов.
14.	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических, методических советах, объединениях (выступления, мастер-классы, открытые занятия, презентации опыта и др.).	Очные: всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла. Заочные: всероссийский уровень – 3 балла. <i>Баллы по разным темам выступлений и за каждое участие суммируются, но не более 10 баллов.</i>
15.	Наличие собственных публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются за каждую публикацию, но не более 5 баллов. При наличии более одного участника баллы устанавливаются согласно доле участия в публикации, которая определяется путем деления количества участвующих в публикации, на количество авторов.</i>
16.	Наличие личного обобщенного опыта работы.	Региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 баллов; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы устанавливаются за каждый обобщенный опыт по наивысшему результату.</i>
17.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня.	Региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 баллов; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются за каждое участие, но не более 10 баллов.</i>
18.	Наличие грамот и благодарностей за указанный период, не включенных в меры поощрения из раздела 12 Положения об оплате труда.	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень, уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы за каждое поощрение суммируются, не более 3 баллов.</i>
Максимально		100 баллов

Заместитель директора (по административно-хозяйственной части)		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Своевременное ведение документации, заключение договоров для обеспечения жизнедеятельности учреждения.	10 баллов
2.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и санитарно-гигиенических норм.	10 баллов
3.	Отсутствие предписаний контролирующих органов и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей).	10 баллов
4.	Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты, поддержание их в рабочем состоянии.	10 баллов
5.	Обеспечение функционирования коммуникационных систем: тепло-, водо- и энергоснабжение.	10 баллов
6.	Организация уборки и ремонтных работ здания, сооружений, оборудования учреждения.	10 баллов
7.	Участие в составе экспертных групп, комиссий различного уровня.	5 баллов
8.	Обеспечение соблюдения правил эксплуатации зданий и помещений учреждения.	10 баллов
9.	Обеспечение учета материальных средств (своевременная постановка на учет, списание).	10 баллов
10.	Организация своевременной подготовки учреждения к новому учебному году.	10 баллов
11.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	5 баллов
Максимально:		100 баллов
Тренер-преподаватель		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Сохранность контингента обучающихся учебных групп (на конец учебного года).	91-100% – 3 балла; 81-90% – 2 балла; 70-80% – 1 балл. Устанавливается на 1 год.
2.	Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ, программ спортивной подготовки (по итогам промежуточного и итогового контроля).	91-100% – 3 балла; 81-90% – 2 балла; 70-80% – 1 балл.
3.	Наличие достижений обучающихся в соревнованиях, включенных в календарь физкультурно-массовых мероприятий учреждения (призовые места) и не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда	Международный и всероссийский уровень – 4 балла; межрегиональный уровень, ЦФО – 3 балла <i>(в видах спорта, в которых соревнования ЦФО проводятся 1 раз в</i>

		<p>год, баллы устанавливаются на 1 год); региональный уровень – 2 балла (1 спортсмен учитывается по наивысшему результату. Баллы суммируются, но не более 20 баллов); муниципальный уровень (при наличии у тренера-преподавателя только групп начальной подготовки до 3-го года обучения) – 0,5 балла (1 спортсмен учитывается по наивысшему результату. Баллы суммируются, но не более 10 баллов). Баллы за участие обучающихся в составе команды устанавливаются согласно доле участия обучающихся (спортсменов) в команде, которая определяется путем деления количества обучающихся (спортсменов) данного тренера- преподавателя на количество членов команды.</p>
4.	Выполнение и присвоение обучающимися (спортсменами) спортивных разрядов и званий (свыше нормативных требований).	<p>МС- 5 баллов; КМС – 3 баллов Баллы суммируются, но не более 10 баллов. Устанавливаются на 1 год.</p>
5.	Результат профориентационной работы: выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии физкультурно-спортивной направленности.	<p>По 3 балла за каждого воспитанника, поступившего в СУЗ или ВУЗ физкультурной направленности. Устанавливаются на 1 год, баллы суммируются, но не более 6 баллов.</p>
6.	Наличие спортсменов, включенных в состав сборных команд России.	<p>Олимпийский: - основной – 10 баллов; - юниорский – 7 баллов; - юношеский – 5 баллов. Неолимпийский - основной – 5 баллов; - юниорский – 3 балла; - юношеский – 3 балла. Баллы суммируются, не более 20 баллов. Устанавливается на 1 год.</p>
7.	<p>Личное участие в методической работе: -наличие публикаций (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, имеющих международный стандартный книжный номер (для сборника – ISBN, для журнала – ISSN) или рекомендованных редакционным советом (коллекцией); - проведение открытых занятий, мастер- классов; - выступление на научно-практических конференциях, методических объединениях, педсоветах, тренерских советах, семинарах, форумах, круглых столах.</p>	<p>Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл. Баллы суммируются, но не более 5 баллов. При наличии более одного участника баллы устанавливаются согласно доле участия тренера-преподавателя в методической работе, которая определяется путем деления количества тренеров-преподавателей, участвующих в конкретной форме методической работы, на общее</p>

		<i>количество участников, авторов.</i>
8.	Наличие обобщенного актуального педагогического опыта.	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла; разработка методических материалов используемых в образовательном процессе – 1 балл. <i>Баллы суммируются, но не более 5 баллов.</i>
9.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Региональный уровень: призер – 5 баллов, лауреат – 3 балла; муниципальный уровень: призер – 3 балла, лауреат – 2 балла; уровень учреждения: призер – 1 балл. <i>Устанавливаются на 1 год по наивысшему результату.</i>
10.	Участие в составе судейских бригад соревнований различного уровня: судейских бригад, жюри, экспертных групп, комиссий спортивно-массовых мероприятий с учащимися образовательных учреждений города, коллективами, организациями.	Соревнования по виду спорта: - всероссийские, включённые единый календарный план Министерства спорта РФ – 2 балла; - областные, муниципальные – 1 балл. За участие в качестве главного судьи, главного секретаря – дополнительно 0,5 балла. <i>Баллы суммируются, но не более 3 баллов.</i> Спортивно-массовые мероприятия, не относящиеся непосредственно к календарю соревнований учреждения – 0,5 балла за мероприятие. <i>Баллы суммируются, но не более 2 баллов.</i>
11.	Выполнение обязанностей старшего тренера отделения (в соответствии с Положением о тренерском совете учреждения): - формирование и своевременное выполнение годового плана работы; - подготовка протоколов тренерского совета; - наличие утвержденных актуальных списков сборных команд учреждения; - формирование календарного плана спортивно-массовых мероприятий, мониторинг его выполнения; - согласование индивидуальных планов подготовки обучающихся.	1 балл 0,5 балла 0,5 балла 0,5 балла 0,5 балла <i>Баллы суммируются, но не более 3 баллов.</i>
12.	Педагогическое сопровождение молодых педагогов, студентов-практикантов.	За каждого молодого педагога, студента – 1 балл.
13.	Работа с учащимися с особыми потребностями в образовании, дети «группы риска».	1 балл
14.	Наличие победителей, призеров конкурсных мероприятий («Стипендиат мэра», «Стипендиат губернатора», «Спортсмен года».	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла;

	«1000 талантов», «Студент года» и др.).	уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются, не более 10 баллов. Устанавливаются на 1 год.</i>
15.	Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога и его воспитанников (учитываются внешние СМИ, без учета личных страниц в сети Интернет).	2 балла
16.	Подготовка информации для размещения на сайте учреждения.	1 балл
17.	Организация и участие в учебно-тренировочных мероприятиях (наличие программы учебно-тренировочного мероприятия).	За пределами города – 3 балла; на территории города – 1 балл. <i>Баллы суммируются, но не более 3 баллов.</i>
18.	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения (журнал, рабочая программа, протоколы, программа деятельности): - своевременное ведение без замечаний и предоставление журнала учета групповых занятий; - рабочая программа разработана в соответствии с Положением о рабочей программе учреждения; - подготовка документов планирования и отчетности (программа деятельности, отчет за год, скан-карта); - своевременное оформление и без замечаний личных дел обучающихся.	0,5 балла 1 балл 0,5 балла 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 3 баллов.</i>
19.	Активное участие в общественной жизни школы (участие в массовых мероприятиях, ГТО (личное участие и участие обучающихся), субботниках, подготовке учреждения к учебному году).	1 балл за каждое мероприятие, но не более 3 баллов.
20.	Организация работы с родителями: - организация совместной деятельности детей и их родителей; - активное участие родителей в общественной жизни учреждения (волонтерство); - наличие плана работы с родителями, программы, различных форм деятельности; - ведение социального паспорта; - взаимодействие по включению обучающихся в навигатор дополнительного образования.	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 3 баллов.</i>
21.	Наличие грамот и благодарностей за указанный период, не включенных в меры поощрения раздела 12 Положения об оплате труда.	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень, уровень учреждения- 1 балл. <i>Баллы суммируются, но не более 3 баллов.</i>
Максимально:		100 баллов

Инструктор-методист		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Разработка дополнительных образовательных программ в соответствии с актуальными нормативными документами.	5 баллов <i>Баллы не суммируются, устанавливаются за наличие программ курируемых отделений.</i>
2.	Издание методической продукции.	Методические рекомендации – 3 балла; пособия – 4 балла. <i>Баллы устанавливаются за вид продукции.</i>
3.	Организация и проведение мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса (подготовка аналитических материалов).	1-2 диагностики – 4 балла; 3 и более диагностики – 5 баллов.
4.	Организация и проведение обучающих мероприятий (семинары, конференции, тематические консультации и др.).	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла. <i>Баллы суммируются за каждое мероприятие, но не более 10 баллов.</i>
5.	Создание элементов методической инфраструктуры (подготовка и оформление инструктивно-методических материалов, подготовка экспресс-информации, оформление стендов, ведение баз данных по различным направлениям деятельности и др.).	Обновление информации: - 1 раз в два месяца – 3 балла; - 1 раз в шесть месяцев – 1 балл.
6.	Обобщение актуального педагогического опыта.	Региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла. <i>Баллы суммируются за каждый обобщенный опыт, но не более 10 б.</i>
7.	Организация работы по взаимодействию с родителями обучающихся: - организация совместной деятельности детей и их родителей; - активное участие родителей в общественной жизни учреждения; - наличие плана работы с родителями, программы, различных форм деятельности.	1 балл 1 балл 1 балл Баллы суммируются, но не более 5 баллов.
8.	Организация работы с детьми девиантного поведения.	2 балла
9.	Своевременность оформления документов по сопровождению тренировочной деятельности (оформление разрядов, оформление документов по выезду на соревнования и др.).	5 баллов
10.	Обобщение опыта работы педагогическим персоналом курируемых отделений.	Количество материалов, пополнивших методический фонд методического кабинета: - 1-2 материала – 2 балла; - 3 и более материалов – 3 балла.

11.	Наличие собственных публикаций.	Всероссийский уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются за каждую публикацию, но не более 5 баллов. При наличии более одного участника баллы устанавливаются согласно доле участия в публикации, которая определяется путем деления количества участвующих в публикации, на общее количество авторов.</i>
12.	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических, методических советах, объединениях (выступления, мастер-классы, открытые занятия, презентации опыта и др.).	Очные: всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла. Заочные: всероссийский уровень – 3 балла. <i>Баллы устанавливаются за каждое участие, но разным темам - суммируются, но не более 10 баллов.</i>
13.	Победитель, призёр конкурсных мероприятий, программ, имеющих профессиональное значение.	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень - 3 балла; уровень учреждения – 2 балла. <i>Баллы суммируются за каждое участие, но не более 10 баллов.</i>
14.	Участие в составе жюри, судейских бригад, экспертных групп, комиссий различного уровня.	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень- 3 балла; уровень учреждения – 2 балла. <i>Баллы суммируются за каждое участие, но не более 10 баллов.</i>
15.	Методическое сопровождение педагогического персонала в конкурсах.	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень - 3 балла; уровень учреждения– 2 балла. <i>Баллы устанавливаются за 1 мероприятие по наивысшему результату.</i>
16.	Сопровождение педагогического персонала при подготовке к аттестации.	Количество аттестованных: - до 3 человек – 3балла; свыше 3 человек – 5 баллов.
17.	Организация и проведение соревнований, спортивно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов и т.д.	Организация мероприятия -3 балла; участие – 1балл. <i>Баллы суммируются, но не более 10 б.</i>
18.	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий.	2 балла за 1 комплект документов. <i>Баллы суммируются, но не более 4 баллов.</i>
19.	Участие в работе сайта учреждения (своевременная подготовка информации для размещения на сайте).	1 балл за каждую подготовленную информацию, но не более 3 баллов

20.	Активное участие в общественной жизни учреждения (участие в театрализованных представлениях, субботниках и другое).	1 балл за каждое мероприятие, но не более 3 баллов.
21.	Наличие грамот и благодарностей за указанный период, не включенных в меры поощрения раздела 12 Положения об оплате труда.	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень, уровень учреждения - 1 балл. <i>Баллы суммируются, не более 3 баллов.</i>
Максимально:		100 баллов
Инструктор по физической культуре		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Своевременное выполнение плана работы, ведение документации (в рамках функциональных обязанностей)	10 баллов
2.	Наличие публикаций, методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом)	Всероссийский уровень – 4 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются за каждую публикацию, но не более 5 баллов. При наличии более одного участника баллы устанавливаются согласно доле участия в публикации, которая определяется путем деления количества участвующих в публикации, на количество авторов.</i>
3.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются, не более 5 баллов.</i>
4.	Проведение открытых занятий, мастер-классов	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются, не более 10 баллов.</i>
5.	Профессиональная экспертная деятельность (член комиссий, жюри конкурсов и др.)	Региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются, не более 10 баллов.</i>
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень: призовое место - 5 баллов, участие – 2,5 балла; Региональный уровень: призовое место - 3 балла; участие – 1,5 балла; Муниципальный уровень: призовое место - 2 балла, участие – 1 балл.

		Уровень учреждения: призовое место-1 балл, участие – 0,5 балла. <i>Баллы суммируются, но не более 10 баллов.</i>
7.	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями обучающихся (участие родителей в конкурсах, праздниках, мероприятиях учреждения, проектной деятельности, организация семейных клубов, др.)	1 балл за каждое мероприятие, но не более 10 баллов.
8.	Активное участие в общественной жизни учреждения (участие в массовых мероприятиях, субботниках, подготовка учреждения к учебному году)	1 балл за каждое мероприятие, но не более 3 баллов.
9.	Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения (ведение официальной страницы в социальной сети «ВКонтакте»)	10 баллов
10.	Подготовка информации для размещения на сайте учреждения.	1 балл
11.	Реализация образовательной программы в различных видах воспитательной деятельности обучающихся (проведение викторин, конкурсов, соревнований, праздников и др.)	1 балл за каждое мероприятие, но не более 10 баллов.
12.	Результативность участия в грантах	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень –3 балла. Баллы суммируются, но не более 10 б.
13.	Эффективность работы по привлечению работников учреждения к ЗОЖ, занятиям спортом.	Вовлечено работников: 70-100% – 3 балла; 69-50% – 2 балла; 30-49% – 1 балл.
14.	Получение знака отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО в соответствии с возрастной ступенью	Золотой знак отличия – 2 балла; Серебряный знак отличия – 1 балл; Бронзовый знак – 0,5 балла.
Максимально:		100 баллов
Контрактный управляющий		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Своевременное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи, ведение вверенной документации.	20 баллов
2.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов в сфере закупок, товаров, выполнения работ, оказания услуг.	при наличии проверки и отсутствии замечаний - 20 баллов
3.	Размещение необходимой информации о закупке в системе «АЦК-Госзаказ», на сайте zakupki.gov.ru.	20 баллов
4.	Организация закупочной деятельности учреждения при соблюдении норм федерального и регионального законодательства. Своевременное обеспечение	20 баллов

	закупок и разработка документации на их проведение. Участие в проведении приемки и экспертизы товаров, работ услуг.	
5.	Оформление договоров, контрактов, дополнительных соглашений при непосредственном взаимодействии с поставщиками товаров, работ, услуг.	15 баллов
6.	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя учреждения.	5 баллов
Максимально:		100 баллов
Специалист по охране труда		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда.	10 баллов
2.	Отсутствие случаев травматизма среди работников и обучающихся учреждения.	20 баллов
3.	Организация обучения работников учреждения по охране труда, пожарной безопасности, проведение вводного инструктажа по охране труда, контроль за проведением первичного и повторного инструктажей по охране труда.	30 баллов
4.	Подготовка отчетной документации по вопросам охраны труда.	10 баллов
5.	Участие в составе экспертных групп, комиссий различного уровня.	10 баллов
6.	Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также организация их хранения, оценки состояния и исправности.	10 баллов
7.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов
Максимально:		100 баллов
Медицинская сестра		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Своевременная организация плановых медосмотров сотрудников учреждения.	10 баллов <i>Устанавливается 1 сентября на год.</i>
2.	Контроль состояния здоровья обучающихся отделения плавания (ведение журнала допуска к занятиям в бассейне, амбулаторного журнала).	10 баллов
3.	Контроль за санитарным состоянием образовательного учреждения и за выполнением санитарно-гигиенических норм, как обучающимися, так и работниками спортивной школы (ведение журнала учета ежедневной уборки санузлов, раздевалок,	10 баллов

	душевых помещений и зала бассейна; журнала учета проведения еженедельных генеральных уборок).	
4.	Медицинское обслуживание соревнований.	Региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются, но не более 10 баллов.</i>
5.	Обеспечение правильного хранения, учета и списания лекарственных препаратов, ведение журнала регистрации медицинских препаратов.	10 баллов
6.	Организация для всех работников учреждения занятий по оказанию первой доврачебной помощи.	Охват работников учреждения: 91-100% – 10 баллов; 81-90% – 5 баллов; 70-80% – 3 балла.
7.	Ведение, хранение и предоставление медицинской учетно-отчетной документации (медицинские книжки, журнал регистрации несчастных случаев с обучающимися).	10 баллов.
8.	Оформление стендов наглядной информацией, ведение журнала санитарно-просветительской работы (подготовка и оформление материалов для «Уголка здоровья», подготовка экспресс-информации, оформление стендов и др.).	Обновление информации: 1 раз в два месяца - 10 баллов; 1 раз в шесть месяцев - 5 баллов.
9.	Оснащение спортивных баз учреждения аптечками первой помощи.	Обеспеченность: 91-100% – 10 баллов; 81-90% – 5 баллов; 70-80% – 3 балла. <i>Устанавливается на 1 год.</i>
10.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Уровень учреждения – 1 балл. <i>Баллы суммируются, но не более 10 баллов.</i>
11.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	10 баллов
Максимально:		100 баллов
Специалист по кадрам		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Своевременное и в полном объеме оформление кадровых документов о приеме, увольнении, перемещении работников	20 баллов
2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных в СФР, статистические и другие органы, выполнение поручений руководителя учреждения	20 баллов
3.	Ведение архива, подготовка, выдача архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения кадровой документации	20 баллов

4.	Своевременное размещение на сайте «Работа в России» информации о вакансиях в учреждении	10 баллов
5.	Своевременная разработка необходимых документов по работе с персональными данными. Соблюдение требований закона «О персональных данных».	20 баллов
6.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов
Максимально:		100 баллов
Секретарь		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Прием, регистрация и рассылка входящей и исходящей документации	25 баллов
2.	Своевременное доведение информации, приказов, поручений директора до исполнителей.	20 баллов
3.	Контроль сроков исполнения входящей документации, поручений директора.	20 баллов
4.	Участие в составе экспертных групп, комиссий различного уровня	10 баллов
5.	Осуществление приема документов на подпись, проверка правильности их составления и оформления, при необходимости - редактирование.	25 баллов
6.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов.
Максимально:		100 баллов
Гардеробщик		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение.	30 баллов
2.	Соблюдение требований охраны труда и правил пожарной безопасности (отсутствие замечаний).	20 баллов
3.	Соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных замечаний со стороны сотрудников учреждения, обучающихся и родителей.	20 баллов
4.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний).	20 баллов
5.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады,	10 баллов

	демонстрации и др.).	
Максимально:		100 баллов
Лаборант химводоочистки		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Контроль наличия химических реактивов, своевременное составление заявок на их приобретение.	25 баллов
2.	Своевременное проведение химического анализа воды, контроль за химическим балансом воды.	25 баллов
3.	Выполнение требований охраны труда и правил пожарной безопасности (отсутствие замечаний).	20 баллов
4.	Своевременный забор воды для исследования пробы на бактериологический и химический анализ воды в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Белгородской области».	20 баллов
5.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов
Максимально:		100 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Поддержание в надлежащем состоянии здания. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок и ремонту	30 баллов
2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда при выполнении работ (отсутствие замечаний).	20 баллов
3.	Обеспечение сохранности вверенного инвентаря, инструментов, материалов.	20 баллов
4.	Своевременное выполнение поручений директора, заместителя директора (по административно-хозяйственной части)	20 баллов
5.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов
Максимально:		100 баллов
Сторож (вахтер)		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Отсутствие случаев нарушения пропускного режима, соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	30 баллов
2.	Обеспечение сохранности вверенного имущества учреждения	30 баллов
3.	Соблюдений требований охраны труда и правил пожарной безопасности (отсутствие	20 баллов

	замечаний).	
4.	Соблюдение этических норм общения с участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных замечаний со стороны сотрудников учреждения, обучающихся и родителей.	10 баллов
5.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов
Максимально:		100 баллов
Уборщик служебных помещений		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке (отсутствие замечаний).	40 баллов
2.	Оперативное выполнение работ по устранению последствий непредвиденных ситуаций (утечка воды, последствий непогоды, дополнительная вынужденная уборка помещений)	30 баллов
3.	Соблюдение требований охраны труда и правил пожарной безопасности (отсутствие замечаний)	10 баллов
4.	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	10 баллов
5.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов
Максимально:		100 баллов
Оператор хлораторной установки		
№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Выполнение работ, связанных с обеспечением бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем бассейна	40 баллов
2.	Своевременный осмотр и проведение текущего ремонта хлораторной установки	20 баллов
3.	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний)	20 баллов
4.	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя учреждения и заместителя директора (по административно-хозяйственной части)	10 баллов
5.	Участие в общественно значимых мероприятиях, массовых мероприятиях в выходные дни (субботники, парады, демонстрации и др.).	10 баллов
Максимально:		100 баллов

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Стимулирующая часть фонда распределяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия). Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на общем собрании работников учреждения. В состав Комиссии входят руководящие работники (2 чел.), опытные и пользующиеся авторитетом педагогические работники (1 чел.), председатель первичной профсоюзной организации (1 чел.), представитель учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (1 чел.). Комиссия утверждается приказом руководителя учреждения.

3.2. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.3. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.4. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего Совета, руководителем учреждения.

3.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании, прямым открытым голосованием. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя Комиссии является решающим. Член комиссии не может проводить оценку деятельности в отношении самого себя.

3.6. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

4. Порядок установления и распределения стимулирующих выплат

4.1. Каждый работник учреждения самостоятельно заполняет оценочный лист эффективности деятельности не позднее 5 дней по прошествии отчетного периода, сдает заместителю директора курирующему отделение (инструктору-методисту). К заполненным критериям работник прилагает портфолио, содержащее документы, подтверждающие указанное работником количество баллов.

4.2. Оценочные листы, поступившие с нарушением установленных сроков, к рассмотрению не принимаются.

4.3. Заполненный и подписанный работником оценочный лист (с указанием даты заполнения) подается в Комиссию через курирующего заместителя директора (или методиста) не позднее, чем за три дня до заседания Комиссии.

4.4. Комиссия осуществляет анализ оценочных листов работников. Все члены комиссии подписывают оценочный лист каждого работника, выражая

свое согласие с количеством баллов, составляют итоговый протокол с указанием общего количества баллов.

4.5. При наличии разногласий в оценке деятельности работника по одному или нескольким критериям на заседание Комиссии приглашается работник. В случае необходимости работник имеет право предоставить дополнительные документы. Если разногласия урегулированы, в итоговом протоколе напротив критерия, по которому возникли разногласия, ставятся подписи работника и председателя Комиссии, прикладываются подтверждающие документы. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается всеми членами Комиссии, и передаются в Управляющий совет и первичную профсоюзную организацию для принятия окончательного решения.

4.6. В конце заседания комиссии составляется итоговый протокол с указанием общего количества баллов набранного каждым работником. Итоговый протокол подписывают председатель и секретарь комиссии.

4.7. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым протоколом под роспись в течение двух дней со дня заседания комиссии.

4.8. В течение одного дня после ознакомления работника с итоговым протоколом, работник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям директору учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.9. Директор учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый протокол.

4.10. Итоговый протокол Комиссии с подписями всех работников учреждения, которые подтверждают факт их ознакомления с выставленными баллами, протоколы разногласий (при наличии), протоколы заседаний Комиссии по фактам рассмотрения заявлений работников о несогласии с выставленными баллами (при наличии) передаются на согласование в Управляющий совет учреждения.

4.11. На основании представленных документов по согласованию с первичной профсоюзной организацией Управляющий Совет принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения на соответствующий период.

4.12. На основании решения Управляющего Совета и документов Комиссии руководитель учреждения издает приказ, в котором указывается

количество набранных баллов и сумма стимулирующих выплат по каждому работнику. С приказом под роспись знакомятся все работники учреждения.

4.13. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты работников.

4.14. Работники учреждения, осуществляющие свою деятельность на условиях внешнего или внутреннего совместительства, имеют право на выплаты из фонда стимулирования при наличии результатов профессиональной деятельности, предусмотренных показателями.

4.15. Стимулирующие выплаты работникам снижаются в следующих случаях:

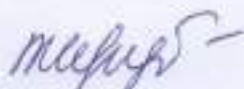
- за некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей – на 25% от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50% от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение года.

Снижение стимулирующих выплат осуществляется приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии.

4.16. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с момента увольнения работника.

4.17. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

**Директор
МБУДО СШ № 2**



В.К. Нерубенко

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБУДО СШ № 2 г. Белгорода

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1	Директору, заместителю директора учреждения	За организацию и проведение областной, городской, районной спартакиады, слетов школьников, спартакиады дошкольных образовательных организаций, комплектование и подготовку команд к участию в городской, районной и областной, Всероссийских спартакиадах и слетах школьников, во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские спортивные состязания» и «Президентские спортивные игры», во Всероссийском туристическом слете, слете стран СНГ	0,5
2	Руководящим и педагогическим работникам учреждения	За ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы на региональном и муниципальном уровне (в соответствии с локальным актом учредителя). За участие в проектах муниципального и регионального уровня	0,15
3	Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в учреждение, на период первого года трудовой деятельности		0,30

Директор
МБУДО СШ № 2



В.К. Нерубенко