

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО г.о. Самара «СШОР № 11»
25.05.2023
_____ А.С. Носок



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО г.о. Самара «СШОР № 11»
25.05.2023
_____ Е.А. Чуйкова

ПРИНЯТО
Общим собранием
МБУ ДО г.о. «СШОР № 11»
Протокол № 02/23 от 25.05.2023

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО
РЕЗЕРВА им. В.В. ОЛЬХОВСКОГО № 11»
(МБУ ДО г.о. САМАРА «СШОР № 11»)
(Изменения от 06.07.2023г., приказ №62-у)**

2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Самара «Спортивная школа олимпийского резерва им. В.В. Ольховского № 11» (далее – **Положение**) является локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Самара «Спортивная школа олимпийского резерва им. В.В. Ольховского № 11» (далее – **Школа**), регламентирующим порядок и условия оплаты труда, систему материального стимулирования и поощрения работников Школы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с п 8 ст. 3 ФЗ от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», ст. 21, 22, 333 ТК РФ, Постановлением Администрации городского округа Самара № 826 от 06.11.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта» (в редакции Постановления Администрации городского округа Самара № 403 от 28.04.2023); иными нормативными правовыми актами трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение распространяет свое действие на лиц, принятых на работу в соответствии с приказом Директора Школы (далее – **Работодатель**) и осуществляющих трудовую деятельность на основании

заключенных с Работодателем трудовых договоров, в том числе на условиях внутреннего и/или внешнего совместительства (далее - **Работники**).

1.4. Термины и понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с их значением и толкованием, определенными действующими нормативными правовыми актами трудового законодательства Российской Федерации.

2.ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата Работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем безналичного перевода денежных средств со счета Школы в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

2.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего должностные обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов работников учреждений осуществляется на основании постановления Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

2.6. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств бюджета городского округа Самара и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

3.2. При формировании фонда оплаты труда в расчет принимаются размеры должностных окладов, установленных в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Самара № 826 от 06.11.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта».

3.3. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты и оказание материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности учреждения, могут быть направлены на стимулирующие выплаты и материальную помощь работникам учреждения.

Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения), устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, а также в соответствии с Положением о правилах оказания платных образовательных услуг и об иной приносящей доход деятельности МБУ ДО Г.О. САМАРА «СШОР № 11».

4.ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

4.1. В Школе устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, в соответствии с которой оплата труда Работника составляется из постоянной и переменной частей, образующих заработную плату Работника.

4.2. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора, заключенного между руководителем учреждения и главой городского округа Самара, либо должностным лицом, уполномоченным на осуществление прав и обязанностей работодателя в отношении руководителя учреждения и регламентируется Постановлением Администрации № 826 от 06.11.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта».

4.2. Оплата труда работников учреждения производится на основе трудового договора в порядке, определенном трудовым законодательством, Постановлением Администрации городского округа Самара № 826 от 06.11.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта» и настоящим Положением.

4.3. Постоянная часть оплаты труда Работника является гарантированным денежным вознаграждением Работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей и включает в себя должностной оклад (оклад) Работника.

4.4. Переменная часть оплаты труда Работника является дополнительным денежным вознаграждением Работника, обусловленным результативностью и/или спецификой труда Работника, и включает в себя компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также Постановлением Администрации городского округа Самара № 826 от 06.11.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и

автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта» и настоящим Положением.

4.5. Должностные оклады работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Постановлению Администрации городского округа Самара № 826 от 06.11.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта».

4.6. Ежемесячная заработная плата работников учреждений рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + (ДО \times ПК_{кв}) + (ДО \times ПК_{сп}) + КВ + СВ$$

где:

ЗП - заработная плата работника;

ДО - установленный должностной оклад работника, исходя из фактически отработанного времени, с учетом уровня образования по профилю работы;

ПК_{кв} - повышающий коэффициент квалификации;

ПК_{сп} - повышающий коэффициент специфики работы;

КВ - компенсационные выплаты работнику;

СВ - стимулирующие выплаты работнику.

4.7. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей устанавливаются согласно Раздела 9 настоящего Положения.

4.8. К должностным окладам (окладам) работников учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

коэффициент специфики работы.

Размер повышающего коэффициента квалификации к должностному окладу (окладу) с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетенции и квалификации составляет:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,50;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,30;

работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,15.

II квалификационная категория присваивается специалистам в области физической культуры и спорта учреждением в порядке, предусмотренным локальным нормативным актом учреждения.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Повышающий коэффициент специфики работы устанавливается в размере 0,15 к должностному окладу (окладу) работникам учреждений, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) и их размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.9. Размер постоянной части оплаты труда Работника рассчитывается на основании документов учета рабочего времени.

4.10. Размер переменной части оплаты труда Работника рассчитывается на основании приказов Работодателя, устанавливающих соответствующий вид выплаты Работнику.

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. Работникам учреждения при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся следующие компенсационные выплаты:

-доплата за работу в ночное время (Производится в порядке, предусмотренной статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

-доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (Производится в порядке, предусмотренной статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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);

-доплата за сверхурочную работу (Производится за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.);

-доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ (Устанавливаются по соглашению Работника и Работодателя с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

-доплата за совмещение профессий (должностей) (Устанавливаются по соглашению Работника и Работодателя с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (Производится из расчета фактически отработанного времени в размере до 50% от должностного оклада);

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством, и составляет 4% должностного оклада (оклада) Работника).

5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения определяются Постановлением Администрации городского округа Самара № 826 от 06.11.2019 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта», настоящим Положением и предусматриваются в трудовом договоре.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливается соответствующим приказом руководителя учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад работника учреждения без учета стимулирующих выплат.

6.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Стимулирующие выплаты производятся в целях мотивации Работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности и материальной заинтересованности в пределах средств, полученных в результате экономии предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда Школы, формируемого за счет средств бюджета городского округа Самара, поступающих в форме субсидий на выполнение муниципального задания, и внебюджетных средств Школы,

полученных от оказания Школой платных услуг, а также в иных формах в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются настоящим Положением.

6.3. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание по профилю работы, спортивное звание и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации;

ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей;

единовременная премия;

премия по итогам работы за определенный период (I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал).

6.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения сроком от одного месяца до 1 года и выплачивается с даты, установленной приказом.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями Приложения № 1, определенными настоящим Положением, но не может превышать 50 %.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения критериев, установленных в соответствии с настоящим пунктом. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам учреждений ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема на работу.

6.5. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения.

Размер ежемесячной надбавки работникам учреждений за качество выполняемых работ устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями, определенными Приложением № 1, определенными настоящим Положением, но не может превышать 100 %.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в порядке, установленном настоящим Положением.

6.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных работником в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных учреждениях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, как по основной работе, так и по работе по совместительству.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

стаж работы от 1 до 5 лет – 5 %;

стаж работы от 5 до 10 лет – 10 %;

стаж работы от 10 до 15 лет – 15 %;

стаж работы от 15 до 20 лет – 20 %;

стаж работы свыше 20 лет – 25 %.

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет имеют работники учреждений, в том числе принятые на работу по совместительству, занимающие должности согласно штатным расписаниям, утвержденным руководителями учреждений.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается работникам учреждений с момента возникновения права на установление этой надбавки.

Основным документом для определения выслуги лет, дающим право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

6.7. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается доплата за ученую степень:

за ученую степень доктора наук – 20 % должностного оклада (оклада);

за ученую степень кандидата наук – 10 % должностного оклада (оклада).

Доплата за ученую степень производится только по основной работе и выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

6.8. Работникам учреждений, имеющим почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации, устанавливается доплата в размерах согласно Приложению № 2 к настоящему Положению. При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий по профилю работы, спортивных званий и (или) ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации указанная доплата устанавливается на основании одного из них, определенного руководителем учреждения.

Доплата за почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации производится только по основной работе и выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

6.9. Доплата за ученую степень, почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации устанавливается приказом руководителя учреждения:

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче соответствующего диплома;

при присвоении почетного звания по профилю работы и (или) спортивного звания, и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации – со дня присвоения соответствующего почетного звания, спортивного звания и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации.

6.10. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

за 1 класс – в размере 25 % оклада;

за 2 класс – в размере 10 % оклада.

Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.11. Единовременные премии работникам учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения за выполнение особо важных и (или) срочных работ, в связи с профессиональным праздником «День физкультурника», при награждении почетными грамотами и благодарностями Губернатора Самарской области, министерства спорта Самарской области, почетными грамотами и благодарственными письмами Главы городского округа Самара, иными наградами.

Размер единовременной премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) Работника, так и в фиксированной сумме и максимальным размером не ограничивается.

Единовременные премии могут выплачиваться одновременно всем Работникам, а также отдельным Работникам.

Решение об установлении и размере устанавливаемой единовременной премии принимается Работодателем и оформляется приказом Работодателя.

Единовременные премии могут выплачиваться вне зависимости от отработанного Работником времени.

Порядок выплаты и размеры единовременных премий работникам учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

6.12. Условия и показатели премирования работников учреждений по итогам работы за определенный период (I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал). устанавливаются настоящим Положением.

Основанием для начисления премий по итогам работы за определенный период (I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал) работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

Премии по итогам работы за определенный период (I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал) начисляются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) без учета стимулирующих выплат или в фиксированной сумме, но не более 100 % должностного оклада (оклада).

Работникам учреждения, не полностью отработавшим период, за который начисляется премия, премия по итогам работы за определенный период (I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал). начисляется пропорционально отработанному времени.

Порядок выплаты премии за определенный период (I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал).) определяется настоящим Положением.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, до 2 (двух) должностных окладов в год.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

-длительного (свыше одного месяца) заболевания работника учреждения;

-смерти близких родственников работника учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);

-утраты имущества работника учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

-бракосочетания;

-рождения ребенка;

-к юбилейным датам.

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам учреждения принимается руководителем учреждения в форме соответствующего приказа на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Выплата заработной платы за расчетный месяц производится два раза: 20-го числа расчетного месяца и 5-го числа месяца, следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.2. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по заработной плате Работника производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

8.4. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

8.5. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, СТАРШИХ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ).

9.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

В рабочее время педагогических работников включается учебно-тренировочная работа, а также индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением (далее – иная работа).

Педагогическим работникам устанавливается ставка заработной платы за норму часов учебно-тренировочной (преподавательской) работы 18 часов в неделю.

Оплата труда за учебно-тренировочную работу, выполняемую педагогическим работником учреждения с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится пропорционально фактически определенному объему выполненной учебно-тренировочной работы.

9.2. Расчет оплаты труда педагогических работников определяется по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта в соответствии с табелем учета рабочего времени (почасовой метод)

$$ЗПт = (ДО \times ФН/НЧ) + (ДО \times ПКкв) + (ДО \times ПКсп) + КВ + СВ$$

где:

ЗПт - заработная плата педагогического работника;

ДО - установленный должностной оклад;

ФН - фактическая недельная нагрузка педагогического работника, но не более 36 часов в неделю, в соответствии с тарификацией и табелем учета рабочего времени;

НЧ - продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

ПКкв- повышающий коэффициент квалификации;

ПКсп - повышающий коэффициент специфики работы;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

9.3. Наполняемость групп и количество часов учебно-тренировочной нагрузки определяется в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки и дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, культивируемым в учреждении. При комплектовании учебно-тренировочных групп учреждение вправе определять максимальную наполняемость учебно-тренировочных групп на этапах спортивной подготовки, не превышающую двухкратного количества обучающихся рассчитанного с учетом федерального стандарта спортивной подготовки (основание Приказ Министерства спорта № 634 от 03.08.2022, п.п.4).

9.4. На учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства могут привлекаться тренеры-преподаватели и иные специалисты с учетом специфики видов спорта культивируемых видов спорта в учреждении (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и др.) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы с обучающимися. Оплата труда каждого тренера-преподавателя по смежным видам спортивной подготовки по дополнительным образовательным программам не должна превышать 50 % надбавки, предусмотренной для основного тренера-преподавателя.

9.5. Все виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

I группа видов спорта – виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских, Паралимпийских и Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

II группа видов спорта – командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды

спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившее признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

III группа видов спорта – все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, не относящиеся к I-II группам видов спорта.

9.6. При объединении в одну учебно-тренировочную группу обучающихся определяется максимальная наполняемость учебно-тренировочных групп с учетом соблюдения единовременной пропускной способности спортивного сооружения и обеспечения требований по соблюдению техники безопасности:

на этапе начальной подготовки и учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) - не превышающую двукратного количества обучающихся, рассчитанного с учетом федерального стандарта спортивной подготовки по соответствующему виду спорта;

на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства - с учетом наличия обучающихся, имеющих уровень спортивной квалификации (спортивный разряд или спортивное звание), определенный в федеральном стандарте спортивной подготовки по соответствующему виду спорта:

количественный состав на этапах высшего спортивного мастерства – не более 8 человек; совершенствования спортивного мастерства – не более 12 человек; учебно-тренировочном этапе (спортивной специализации) – не более 16 человек (для занимающихся на данном этапе свыше 2 (двух)/3 (трех) лет) и 20 человек (для занимающихся на данном этапе до 2 (двух)/3 (трех) лет).

9.7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и

минимальное (максимальное) количество лиц, проходящих спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки в учебно-тренировочных группах на этапах спортивной подготовки, устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки и дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, культивируемым в учреждении.

10. ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, СТАРШИХ ТРЕНЕРОВ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ)

10.1. Стимулирующие выплаты производятся в целях мотивации педагогических работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности и материальной заинтересованности в пределах средств, полученных в результате экономии предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда Школы, формируемого за счет средств бюджета городского округа Самара, поступающих в форме субсидий на выполнение муниципального задания, и внебюджетных средств Школы, полученных от оказания Школой платных услуг, а также в иных формах в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения устанавливаются настоящим Положением.

10.3. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка при первичном трудоустройстве;

ежемесячная надбавка за наставничество;

ежемесячная надбавка тренерам за подготовку одного обучающегося спортсмена (одной команды);

ежемесячная надбавка за результативную подготовку одного обучающегося спортсмена (одной команды);

ежемесячная надбавка за участие в подготовке обучающегося спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание по профилю работы, спортивное звание и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации;

единовременная премия;

премия по итогам работы за определенный период (I квартал, II квартал, III квартал, IV квартал)

10.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам учреждений устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных педагогическим работником в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных учреждениях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, как по основной работе, так и по работе по совместительству.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

стаж работы от 1 до 5 лет – 5 %;

стаж работы от 5 до 10 лет – 10 %;

стаж работы от 10 до 15 лет – 15 %;

стаж работы от 15 до 20 лет – 20 %;

стаж работы свыше 20 лет – 25 %.

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет имеют педагогические работники учреждений, в том числе принятые на работу по совместительству, занимающие должности согласно штатным расписаниям, утвержденным руководителями учреждений.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается педагогическим работникам учреждений с момента возникновения права на установление этой надбавки.

Основным документом для определения выслуги лет, дающим право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового Кодекса российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае , когда в трудовой книжке и (или) сведения о трудовой деятельности содержат неправильные или неточные сведения, либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

10.5. Педагогические работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается доплата за ученую степень:

за ученую степень доктора наук – 20 % должностного оклада (оклада);

за ученую степень кандидата наук – 10 % должностного оклада (оклада).

Доплата за ученую степень производится только по основной работе и выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.6. Педагогические работникам учреждений, имеющим почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации, устанавливается доплата в размерах согласно Приложению № 2 к настоящему Положению. При наличии у педагогического работника учреждения двух или более почетных званий по профилю работы, спортивных званий и (или) ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации

указанная доплата устанавливается на основании одного из них, определенного руководителем учреждения.

Доплата за почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственных наград Министерства спорта Российской Федерации производится только по основной работе и выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.7. Доплата за ученую степень, почетное звание по профилю работы и (или) спортивное звание, и (или) ведомственную награду Министерства спорта Российской Федерации устанавливается приказом руководителя учреждения:

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче соответствующего диплома;

при присвоении почетного звания по профилю работы и (или) спортивного звания, и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации – со дня присвоения соответствующего почетного звания, спортивного звания и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации.

10.8. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам при первичном трудоустройстве устанавливается приказом руководителя учреждения. Педагогическим работникам осуществляющим спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение в течение первых 4 (четырёх) лет в размере до 50 % к должностному окладу.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам при первичном трудоустройстве определяется настоящим Положением.

10.9. Педагогическим работникам, осуществляющим наставничество при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение,

осуществляющее спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам, устанавливается ежемесячная надбавка за наставничество в размере до 30 % должностного оклада.

Решение об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за наставничество и её размерах принимается руководителем учреждения в форме соответствующего приказа индивидуально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании положения о наставничестве, разработанного (утвержденного) в организации, осуществляющей спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки за наставничество определяется настоящим Положением.

10.10. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам за подготовку одного обучающегося спортсмена (одной команды) на этапах спортивной подготовки по дополнительным образовательным программам устанавливается в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по дополнительным образовательным программам по видам спорта, в размере, установленном в Приложении № 3 к настоящему Положению. Данная надбавка устанавливается на определённый период:

ЭНП: (ЭНП-2, ЭНП-3, ЭНП-4) – устанавливается на год

УТЭ (УТЭ-1, УТЭ-2, УТЭ-3, УТЭ-4, УТЭ-5),-устанавливается на год

ЭССМ (ЭССМ-1, ЭССМ-2, ЭССМ-3)-устанавливается на год

ЭВСМ (весь период)- устанавливается на год.

10.11. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам за результативную подготовку одного обучающегося спортсмена (одной команды) устанавливается приказом руководителя учреждения в процентах к

должностному окладу в размере, установленном в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Размер надбавки педагогическим работникам за результативную подготовку одного обучающегося спортсмена (одной команды) устанавливается на основании протоколов (выписки из протоколов) официальных спортивных соревнований на календарный год, а за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды) на официальных международных спортивных соревнованиях до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня с момента, установленного локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

10.12. Педагогическим работникам, ранее участвовавшим не менее 2 (двух) лет в подготовке обучающегося спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, на основании приказа руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 50 % к должностному окладу в течение четырех лет с момента достижения обучающегося спортсмена результатов.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки педагогическому работнику, ранее участвовавшему не менее 2 (двух) лет в подготовке обучающегося спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, определяется локальным нормативным актом и (или) коллективным договором учреждения.

10.13. Педагогическим работникам, осуществляющим спортивную подготовку обучающегося спортсмена, за переход обучающегося спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки к другому тренеру-преподавателю (в одном учреждении) или в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, на основании приказа руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка до 50 % от размера

ежемесячной надбавки педагогического работника за подготовку одного обучающегося спортсмена (одной команды), установленного в Приложении № 4 к настоящему Положению, за каждого перешедшего обучающегося спортсмена на период до одного года при условии продолжения перешедшим обучающимся спортсменом не менее одного года спортивной подготовки.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам за переход обучающегося спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки определяется настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
городского округа Самара
«Спортивная школа олимпийского
резерва им. В.В. Ольховского № 11»

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ ДО г.о. Самара «СШОР № 11»
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления тренировочного процесса	Информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса, соответствие всем санитарных нормам и норм безопасности	до 2 %	2 %
2		И-2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное повышение квалификации и профессиональная подготовка и помощь тренерскому составу и другим участникам тренировочного процесса	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые тренировки, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	До 2 %	2 %
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического	До 5 %	5 %

				обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати		
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в тренировочном процессе, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления учреждением		До 2 %	2 %
7		И-7	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности	Развитие оказания платных услуг согласно Уставу учреждения	До 15 %	15 %
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Высокое качество составления недельного плана работы и его строгое и максимальное выполнение и отчетность.	Еженедельная сдача плана работы на неделю (по понедельникам) Еженедельный отчет о выполнении плана (по пятницам)	До 10 % До 10 %	20 %
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 5 %	5 %
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Привлечение дополнительных средств как в денежной, так и не в денежной форме	Любая спонсорская помощь, обоснованные денежные средства, поступившие на счет учреждения, призы,	До 5 %	5 %

				наградная продукция и т.д.		
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 5 %	2 %
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 3 %	3 %
9		К-9	Повышения профессионального уровня (курсы, конкурсы, учебные семинары, участие в конференциях)	Наличие сертификатов, удостоверений	До 30 %	30%
10		К-10	Отсутствие замечаний к подготовке служебных документов (в соответствии с установленными сроками, заполнение журналов, отчетов, планов, сдача табелей)		До 2 0%	20%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1. ЭКОНОМИСТ, СПЕЦИАЛИСТ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень владения основными профессиональными навыками и умениями, выполняет полный объем должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний по результатам контроля.	До 10%	10%
2		И-2	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие взысканий по службе		До 10%	10%
3		И-3	Наличие и ведение документации по профдеятельности, сдача отчетности без замечаний		До 5%	%%
4		И-4	Отсутствие кредиторских задолженностей и		До 10%	10%

			остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода			
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы с другими отделами. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5%	5%
6		И-6	Организация внутреннего контроля по вопросам эффективного использования финансовых средств, имущества и материальных ценностей		До 5%	5%
7		И-7	Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		До 5%	5%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Высокое качество ведение счетов, составление смет, подачи бухгалтерских отчетов		До 10%	10%
2		К-2	Высокое качество организации плановых проверок, инвентаризации		До 10%	10%
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства, своевременное исполнение срочных и важных заданий	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 20%	20%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 15 %	15 %
6		К-6	Отсутствие задолженности по заработной плате		До 20%	20%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 5%	5%

8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 5%	5%
9		К-9	Качество подготовки всех видов документации, предоставляемой внешним пользователям, отчетности и информации по отдельным запросам		До 2%	2%
10		К-10	Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды		До 10%	10%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.СЕКРЕТАРЬ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, ДОКУМЕНТОВЕД						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления рабочего процесса	Информационно-методическое обеспечение рабочего процесса, соответствие всем санитарных нормам и норм безопасности	до 12 %	12 %
2		И-2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное повышение квалификации и профессиональная подготовка	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые тренировки, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	До 3 %	3 %

4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы с другими отделами Разработка документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в рабочем процессе, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления учреждением		До 7 %	7 %
7		И-7	Оперативная подготовка и качественное проведение внеплановых мероприятий		До 10%	10%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Отсутствие нарушений по соблюдению штатной, финансовой и кассовой дисциплины, законности списания со счетов бухгалтерского учета недостач, дебиторской задолженности и других потерь, сохранности бухгалтерских документов, оформления и сдачи их в установленном порядке в архив		До 20%	20%
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 17 %	17 %

3		К-3	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения.		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 5%	5%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9		К-9	Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей		До 10%	10%
10		К-10	Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки		До 10%	10%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1. СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления рабочего процесса или уставной деятельности		До 5%	5%
2		И-2	Своевременное и качественное ведение документации по личному составу сотрудников, по		До 5%;	5%

			приему и увольнению работников учреждения			
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное повышение квалификации и профессиональная подготовка и помощь тренерскому составу и другим участникам тренировочного процесса	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые тренировки, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	До 3 %	3 %
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в рабочем процессе учреждения		До 12%	12%
7		И-7	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам		До 5%	5%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Организация работы по обеспечению подбора, расстановки кадров, использованию рабочих и		До 20%	20%

		специалистов в соответствии с их специальностью и квалификацией, формирование кадрового резерва, анализ кадрового состава			
2	К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3	К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4	К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5	К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6	К-6	Обеспечение сохранности документов и конфиденциальности выполняемых работ (обеспечение защиты персональных данных)		До 15%	15%
7	К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8	К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9	К-9	Своевременное отражение изменений и учетных данных должностных лиц учреждения, их трудовых книжек и карточек учета		До 10%	10%
10	К-10	Составление табеля учёта рабочего времени, графика отпусков, оформление и учёт использования работниками отпусков		До 10%	10%
					До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.ЮРИСКОНСУЛЬТ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления юридической деятельности	Информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса, соответствие всем санитарных нормам и норм безопасности	до 2 %	2 %
2		И-2	Эффективное представление интересов и юридическая защита деятельности учреждения в налоговых, судебных и других органах государственной власти		До 10%	10%
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное повышение квалификации и профессиональная подготовка и помощь тренерскому составу и другим участникам тренировочного процесса	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые тренировки, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	До 3 %	3 %
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования об изменениях		До 10%	10%

			действующего законодательства			
7		И-7	Своевременная и качественная подготовка документов к оформлению, внесению изменений в учредительные документы		До 10%	10%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Качественная разработка и осуществление правовой экспертизы локальных нормативных актов, локальных актов, договоров и соглашений учреждения		До 10%	10%
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным правовым вопросам		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности		До 25%	25%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9		К-9	Высокие результаты работы в выполнении особо		До 10%	10%

			важных и срочных работ			
10		К-10	Умение грамотно коммуницировать как с внутренними источниками, так и внешними		До 10%	10%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1. СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления рабочего процесса	Информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса, соответствие всем санитарных нормам и норм безопасности	до 2 %	2 %
2		И-2	Исполнение и проведение в полном объеме вводных инструктажей по охране труда и технике безопасности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное повышение квалификации и профессиональная подготовка	Повышение квалификации без отрыва от работы.	До 3 %	3 %
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Организация и проведение специальной оценки условий труда, мероприятий по созданию		До 10%	10%

			безопасных условий труда и проведению профилактической работы предупреждающей травматизм и профессиональные заболевания			
7		И-7	Разработка и составление распорядительных документов, рекомендаций, плановой документации и инструкций по охране труда и технике безопасности		До 7%	7%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Своевременная и качественная разработка и утверждение документации по охране труда и технике безопасности в соответствии с требованиями федерального законодательства		До 10%	10%
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 12 %	12 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		До 3%	3%
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Проведение в полном объеме вводных инструктажей по охране труда и технике безопасности		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%

8		К-8	Своевременная организация обучения работников организаций способам защиты от опасностей, возникающих при ведении военных действий или вследствие этих действий, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера		До 10%	10%
9		К-9	Своевременное и качественное составление планов основных мероприятий по учреждению по охране труда и технике безопасности.		До 15%	15%
10		К-10	Подготовка и предоставление отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей.		До 15%	15%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ, НАЧАЛЬНИК ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОТДЕЛА						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень обеспечения необходимым инвентарем и оборудованием		до 2 %	2 %
2		И-2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %
3		И-3	Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.		До 10%	10%

4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 10%	10%
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Контроль за содержанием всех помещений в соответствии с нормативными документами.		До 10%	10%
7		И-7	Соблюдение правил и норм труда		До 5%	5%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам		До 20%	20%
2		К-2	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Надлежащее обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности, содержание их в рабочем состоянии.		До 10%	10%

4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %	
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %	
6		К-6	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений		До 10%	10%	
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%	
8		К-8	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, оперативное устранение аварийных ситуаций		До 10%	10%	
9		К-9	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения (отсутствие жалоб и замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территорий)		До 10%	10%	
10		К-10	Составление и своевременное предоставление планов по подготовке к осенне-зимнему периоду и его успешное выполнение.		До 15%	15%	
						До 100 %	

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.ЗАВЕДУЮЩИЙ СКЛАДОМ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень обеспечения необходимым инвентарем и оборудованием, необходимым в работе сотрудникам школы		До 5%	5%
2		И-2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %

3		И-3	Прием, хранение и отпуск товарно-материальных ценностей, их размещение с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря	.	До 5%	5%
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Соблюдение правил и норм охраны труда		До 2%	2%
7		И-7	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов и соблюдение качественного режима хранения складированных материальных ценностей		До 10%	10%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Своевременная и качественная подготовка и предоставление достоверной отчетной документации		До 10%	10%

2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Своевременное и качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей		До 15%	15%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 12%	12%
9		К-9	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности		До 13%	13%
10		К-10	Высокое качество работы с обслуживающими организациями.		До 15%	15%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1. АДМИНИСТРАТОР						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий в профессиональной деятельности	Информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса, соответствие всем санитарных	до 2 %	2 %

				нормам и норм безопасности		
2		И-2	Высокое качество подготовки, организации безопасного обеспечения учебно-тренировочных занятий, спортивно-массовых мероприятий		До 8%	8%
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное повышение квалификации и профессиональная подготовка	.	До 3 %	3 %
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в административном, кадровом, бухгалтерском процессах		До 2 %	2 %
7		И-7	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности	Развитие оказания платных услуг согласно Уставу учреждения	До 15 %	15 %
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Высокое качество составления недельного плана работы и его строгое и максимальное выполнение и отчетность.	Еженедельная сдача плана работы на неделю (по понедельникам) Еженедельный отчет о выполнении плана (по пятницам)	До 20%	20%
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %

3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Отсутствие нарушений при ведении и содержании документации в надлежащем порядке, своевременная сдача отчетов		До 10%	10%
9		К-9	Сопровождение постановлений, распоряжений, приказов, других руководящих и нормативных документов		До 12%	12%
10		К-10	Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности		До 13%	13%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.ВАХТЕР						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Осуществление оперативного и качественного контроля посещаемости учреждения посторонними людьми, гостями, ограничение доступа в учреждение посторонних лиц		До 10%	10%
2		И-2	Эффективность и коммуникабельность в хозяйственной деятельности		До 10%	10%
3		И-3	Соблюдение требований нормативных		До 10%	10%

			правовых актов по охране труда, правил безопасной эксплуатации механизированных (немеханизированных) средств, технических средств и систем охраны (приборов охранной и охранно-пожарной сигнализации), а также правил поведения на территории охраняемого объекта, во вспомогательных и бытовых помещениях, сообщение должностным лицам о выявленных нарушениях			
4		И-4	Высокое качество ведения документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе		До 3%	3%
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования в хозяйственном обслуживании учреждения		До 2 %	2 %
7		И-7	Соблюдение правил и норм охраны труда			
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Обеспечение сохранности материальных ценностей, отсутствие случаев кражи по вине вахтера		До 20%	20%
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ		До 5 %	5 %

			г.о.Самара «СШОР № 11»			
6		К-6	Своевременное и оперативное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, знание порядка оповещения при возникновении чрезвычайной ситуации на объекте		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9		К-9	Проведение качественного осмотра объекта (внутреннего, наружного)		До 10%	10%
10		К-10	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса		До 15%	15%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.СЛЕСАРЬ-ЭЛЕКТРИК						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Разработка предложений по обеспечению экономного расходования электроэнергии и эффективной эксплуатации, технического обслуживания и своевременного ремонт электрооборудования, электродвигателей		До 10%	10%
2		И-2	Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных и аварийных ситуаций		До 10%	10%
3		И-3	Оперативное выявление причин и		До 10%	10%

			устранение сбоев и аварий при эксплуатации электрооборудования			
4		И-4	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования, своевременное и качественное проведение профилактических работ		До 5%	5%
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании		До 2 %	2 %
7		И-7	Интенсивность и качество работы по систематическому и качественному выполнению ежедневных заданий с учетом общепринятых технически-обоснованных норм и требований		До 8%	8%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Обеспечение сохранности, рационального и бережного использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования		До 7%	7%
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %

3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и техники безопасности		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Выполнение плановых и комплексных работ по проверке оборудования в электрических сетях		До 15%	15%
9		К-9	Обеспечение безаварийной работы всех видов оборудования и коммуникаций, осуществление контроля правильной эксплуатации оборудования		До 20%	20%
10		К-10	Содержание подведомственного помещения в надлежащем санитарном состоянии		До 20%	20%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления профессиональной деятельности		До 5%	5%
2		И-2	Высокий уровень показателей деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %

3		И-3	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, оперативное устранение аварийных ситуаций		До 13 %	13 %	
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля.	До 15 %	15 %	
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %	
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании		До 2 %	2 %	
7		И-7	Соблюдение правил и норм охраны труда		До 7%	7%	
						ДО 50 %	
1		Качество выполняемой работы	К-1	Высокое качество обеспечения сохранности, рационального и бережного использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования	Еженедельная сдача плана работы на неделю (по понедельникам) Еженедельный отчет о выполнении плана (по пятницам)	До 10 % До 10 %	20 %
2	К-2		Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %	
3	К-3		Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%	

4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами сантехнического оборудования и систем водоснабжения и канализации		До 15%	15%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Проведение планово-предупредительного ремонта оборудования согласно графику		До 10%	10%
9		К-9	Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса		До 10%	10%
10		К-10	Содержание подведомственного помещения в надлежащем санитарном состоянии		До 10%	10%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.ИНСТРУКТОР - МЕТОДИСТ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления тренировочного процесса	Информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса, соответствие всем санитарных нормам и норм безопасности	до 12 %	12 %
2		И-2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые тренировки,	До 3 %	3 %

			повышение квалификации и профессиональная подготовка и помощь тренерскому составу и другим участникам тренировочного процесса	выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.		
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 15 %	15 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в тренировочном процессе		До 2 %	2 %
7		И-7	Ведение статистического учета результатов работы спортивной школы (отделений) на этапах подготовки спортивного резерва		До 5%	5%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Высокое качество составления недельного плана работы и его строгое и максимальное выполнение и отчетность.	Еженедельная сдача плана работы на неделю (по понедельникам) Еженедельный отчет о выполнении плана (по пятницам)	До 10 % До 10 %	20 %
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений		До 10%	10%

			руководства и должностных обязанностей.			
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Разработка документации по проведению спортивно массовых мероприятий		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9		К-9	Подготовка анализа результатов, содержания и обобщения опыта работы тренеров-преподавателей спортивной школы (отделения по виду спорта)		До 10%	10%
10		К-10	Аналитические справки посещения тренировочных занятий		До 15%	15%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.ВОДИТЕЛЬ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей		до 2 %	2 %
2		И-2	Выполнение непредвиденных и особо важных мероприятий.		До 8 %	8 %
3		И-3	Отсутствие замечаний по санитарно гигиеническому состоянию автотранспорта, гаража		До 3 %	3 %
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной	Отсутствие замечаний по результатам	До 15 %	15 %

			документации. Выполнение маршрута движения, согласно установленного графика подвоза-развоза.	контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.		
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати	До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в тренировочном процессе.		До 2 %	2 %
7		И-7	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда;		До 15%	15%
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Высокое качество составления недельного плана работы и его строгое и максимальное выполнение и отчетность.	Еженедельная сдача плана работы на неделю (по понедельникам) Еженедельный отчет о выполнении плана (по пятницам)	До 10 % До 10 %	20 %
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период		До 15%	15%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ		До 5 %	5 %

			г.о.Самара «СШОР № 11»			
6		К-6	Своевременное составление предоставления в бухгалтерию путевых листов и другой документации		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9		К-9	Качественное выполнение разовых поручений по распоряжению РСЦ		До 10%	10%
10		К-10	Рациональное и эффективное использование материальных средств. Обеспечение рационального использования энергоресурсов.		До 10%	10%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1.УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень содержания служебного помещения в соответствии с требованиями Сан ПиН		до 2 %	2 %
2		И-2	Реагирование на внештатные ситуации.		До 10%	10%
3		И-3	Высокий уровень исполнительской дисциплины		До 3 %	3 %
4		И-4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников.	.	До 3%	3%
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического	До 5 %	5 %

				обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати		
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения поручений руководства по хозяйственным работам		До 2 %	2 %
7		И-7	Соблюдение правил и норм охраны труда		До 15 %	15 %
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Ответственное отношение к функциональным обязанностям;		До 10%	10%
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 17 %	17 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Качественное выполнение разовых поручений по производственной необходимости		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию мощных и дезинфицирующих средств.		До 10%	10%
9		К-9	Отсутствие любых жалоб и замечаний за отчетный период.		До 10%	10%

			Отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с исполнением должностных обязанностей;			
10		К-10	Выполнение дополнительной порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности		До 15%	15%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию	
1	2	3	4	5	6	7	
1. РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ТЕХНИК							
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей		До 3%	3%	
2		И-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины		До 10%	10%	
3		И-3	Своевременное выполнение заданий по комплексному обслуживанию здания		До 10%	10%	
4		И-4	Выполнение непредвиденных и особо важных заданий		До 5%	5%	
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати		До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в эксплуатационном, инженерном и		До 12 %	12 %	

			хозяйственном обслуживании			
7		И-7	Своевременное качественное выполнение работ по текущему ремонту		До 15 %	15 %
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций		До 15%	15%
2		К-2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%
4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	Отсутствие предписаний контролирующих органов об устранении нарушений, связанных с исполнением должностных обязанностей		До 10%	10%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9		К-9	Выполнение непредвиденных и особо важных работ		До 20%	20%
10		К-10	Участие в благоустройстве территории и ремонте зданий		До 10%	10%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию	
1	2	3	4	5	6	7	
1.ДВОРНИК							
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей		До 10%	10%	
2		И-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины		До 10%	10%	
3		И-3	Своевременное выполнение заданий по обслуживанию прилегающей территории		До 10%	10%	
4		И-4	Работа по благоустройству и озеленению принадлежащей территории		До 10%	10%	
5		И-5	Сложность и напряженность в работе	Организация взаимосвязи работы отдела спортивной подготовки и методического обеспечения. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати		До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в хозяйственном обслуживании учреждения		До 5 %	5 %	
7		И-7					
						ДО 50 %	
1	Качество выполняемой работы	К-1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности		До 10%	10%	
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 7 %	7 %	
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства и должностных обязанностей.		До 10%	10%	

4		К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5		К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6		К-6	За активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)		До 15%	15%
7		К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8		К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9		К-9	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.		До 10%	10%
10		К-10	Дополнительные работы во время межсезонья - уборка опавшей листвы, расчистка снежных заносов, уборка снега на спортплощадках и т.д.		До 20%	20%
						До 100 %

№ п/п	Критерии	Код	Показатели	Расчет показателей	Шкалы	Максимальное количество баллов по критерию
1	2	3	4	5	6	7
1. НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ И МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ						
1	Интенсивность и высокие результаты	И-1	Высокий уровень создания условий для осуществления тренировочного процесса	Информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса, соответствие всем санитарных нормам и норм безопасности	до 12 %	12 %
2		И-2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	До 8 %	8 %
3		И-3	Обобщение и распространение передового опыта. Самостоятельное	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые тренировки,	До 3 %	3 %

			повышение квалификации и профессиональная подготовка и помощь тренерскому составу и другим участникам тренировочного процесса	выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.		
4		И-4	Высокое качество ведения отчетной документации	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество проведения мониторингов тренировочного процесса.	До 5 %	5 %
5		И-5	Сложность и напряженность в работе		До 5 %	5 %
6		И-6	Интенсивность труда, связанная с необходимостью быстрого реагирования на изменения в тренировочном процессе, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления учреждением		До 2 %	2 %
7		И-7	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности	Развитие оказания платных услуг согласно Уставу учреждения	До 15 %	15 %
						ДО 50 %
1	Качество выполняемой работы	К-1	Высокое качество составления недельного плана работы и его строгое и максимальное выполнение и отчетность.	Еженедельная сдача плана работы на неделю (по понедельникам) Еженедельный отчет о выполнении плана (по пятницам)	До 10 % До 10 %	20 %
2		К-2	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие замечаний и жалоб на работника. Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	До 12 %	12 %
3		К-3	Соблюдение установленных сроков для выполнения		До 10%	10%

		поручений руководства и должностных обязанностей.			
4	К-4	Отсутствие больничного листа		3 %	3 %
5	К-5	Активное участие в жизни МБУ г.о.Самара «СШОР № 11»		До 5 %	5 %
6	К-6	Привлечение дополнительных средств как в денежной, так и не в денежной форме	Любая спонсорская помощь, обоснованные денежные средства, поступившие на счет учреждения, призы, наградная продукция и т.д.	До 10%	10%
7	К-7	Соблюдение профессиональной этики		До 10%	10%
8	К-8	Своевременный и качественный контроль за выполнением муниципального задания		До 10%	10%
9	К-9	Строгое соблюдение режима работы		До 10%	10%
10	К-10	Своевременный контроль за формированием документов по спортивным отделениям (личных дел, мед.осмотров, планов и т.д.)		До 10%	10%
					До 100 %

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
городского округа Самара
«Спортивная школа олимпийского
резерва им. В.В. Ольховского № 11»

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТЫ ЗА ПОЧЕТНОЕ ЗВАНИЕ ПО ПРОФИЛЮ РАБОТЫ, СПОРТИВНОЕ ЗВАНИЕ И (ИЛИ) ВЕДОМСТВЕННУЮ НАГРАДУ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Наименование почетного звания по профилю работы, спортивного звания и (или) ведомственной награды Министерства спорта Российской Федерации	Размер доплаты, в процентах к должностному окладу (окладу)
Почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» Почетное спортивное звание «Заслуженный тренер России» Почетное спортивное звание «Заслуженный тренер СССР» Почетное спортивное звание «Заслуженный тренер РСФСР» Почетное спортивное звание «Заслуженный мастер спорта России» Почетное спортивное звание «Заслуженный мастер спорта СССР» Почетное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Самарской области»	50
Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» Спортивное звание мастер спорта России Спортивное звание мастер спорта СССР Спортивное звание мастер спорта международного класса Спортивное звание гроссмейстер России Спортивное звание гроссмейстер СССР	40
Медаль Петра Лесгафта Медаль Николая Озерова Нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20
Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации Благодарность Министра спорта Российской Федерации	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
городского округа Самара
«Спортивная школа олимпийского
резерва им. В.В.Ольховского № 11»

**РАЗМЕР НАДБАВКИ ТРЕНЕРАМ ЗА ПОДГОТОВКУ ОДНОГО
СПОРТСМЕНА (ОДНОЙ КОМАНДЫ) НА ЭТАПАХ СПОРТИВНОЙ
ПОДГОТОВКИ**

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер надбавки тренеру за подготовку одного спортсмена (одной команды) (% от должностного оклада)			Примечание
			Группы видов спорта			
			I	II	III	
1	Этап начальной подготовки	ЭНП-1	до 3	до 2	до 2	Устанавливается на год
		ЭНП-2	до 6	до 4	до 3	
		ЭНП-3	до 6	до 4	до 3	
		ЭНП-4	до 6	до 4	до 3	
2.	Тренировочный этап (спортивной специализации)	ТЭ-1	до 9	до 5	до 4	Устанавливается на год
		ТЭ-2	до 9	до 5	до 4	
		ТЭ-3	до 15	до 10	до 6	
		ТЭ-4	до 15	до 10	до 6	
		ТЭ-5	до 15	до 10	до 6	
3.	Этап совершенствования спортивного мастерства	ЭСС-1	до 18	до 15	до 15	Устанавливается на год
		ЭСС-2	до 24	до 22	до 20	
		ЭСС-3	до 24	до 22	до 20	
4.	Этап высшего спортивного мастерства	весь период	до 39	до 35	до 25	Устанавливается на год

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
городского округа Самара
«Спортивная школа олимпийского
резерва № 11 им.В.В.Ольховского»

**РАЗМЕР НАДБАВКИ ТРЕНЕРАМ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ
ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА (ОДНОЙ КОМАНДЫ)**

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер надбавки тренерам за результативную подготовку одного спортсмена (одной команды) % к должностному окладу
1.1.	Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	до 200
		2-3	до 160
		4-6	до 100
		участие	до 80
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160
		2-3	до 100
		4-6	до 80
		участие	до 60
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
		участие	до 40
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20
		участие	-
1.6.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
		участие	до 40

1.7.	Первенство России, Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
1.8.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20
		участие	-
1.9.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 40
		2-3	до 20
		4-6	-
		участие	-
1.10.	Чемпионаты и первенства Самарской области	1	до 25
		2-3	до 10
		4-6	-
		участие	-
1.11.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 100
		2-3	до 80
		4-6	до 60
		участие	до 40
1.12.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России; на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 80
		2-3	до 60
		4-6	до 40
		участие	до 20
1.13.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60
		2-3	до 40
		4-6	до 20
		участие	-
1.14.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40
		2-3	до 20
		4-6	-
		участие	-
1.15.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на Чемпионатах и Первенствах Самарской области	1	до 25
		2-3	до 10
		4-6	-
		участие	-