

СОГЛАСОВАНО:
С профкомом МБУДО
«Спортивная школа № 4»
(Протокол № 1 от 10.10.2023 г.)



Утверждено
директором МБУДО
«Спортивная школа № 4»
Приказ № 161 от 10.10.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 4»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 4» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 г. № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 4» (далее - Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам Учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам Учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя Учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

- делопроизводитель, уборщик служебных помещений, рабочий по КОЗ – 6372 рублей;

2.1.2. размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

- заведующий хозяйством - 7282 рубля;

2.1.3. размер минимального оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

- тренер-преподаватель, инструктор-методист - 9129 рублей.

2.2. Размеры должностных окладов заместителя директора устанавливаются на 20% ниже должностного оклада директора.

2.3. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

1) повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

а) по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

- заведующий хозяйством – 0,10;

б) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

тренер-преподаватель – 0,30;

инструктор-методист – 0,30.

3.2. Для работников Учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере - 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.2 настоящего положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 3.2 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

3.3. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается директором персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 1,0. Выплата персонального повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента определены в Приложении № 1 к данному Положению.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента 0,12;

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере. Размер выплаты не должен превышать 100% от должностных окладов.

4.1.3. доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере.

4.1.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в абсолютном размере. Размер выплаты не должен превышать 100% от должностных окладов.

4.1.5. доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.6. оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работника.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении, в абсолютных размерах.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) премия по итогам работы за месяц;
- 4) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и в абсолютных размерах.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно Приложению № 2.

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 150% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Выплата за стаж непрерывной работы производится всем работникам учреждения.

Размер выплаты составляет:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	2
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Премия по итогам работы за месяц может производиться работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда, не более 100% должностного

оклада, ставки заработной платы работника.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается всем работникам школы с учетом следующих показателей работы за отчетный период на основе балльной системы Приложение № 3.

Премия по итогам года может производиться работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- заместитель директора не более 50% от должностного оклада;
- педагогические работники не более 100% от должностного оклада;
- делопроизводитель, завхоз, уборщица служебных помещений, рабочий по КОЗ не более 100% от должностного оклада.

5.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере оклада или абсолютном размере. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине

работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников Учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника в размере не более двух должностных окладов.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в части 1 настоящего приложения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам тренеров - преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов Тамбовской области, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1

Персональный повышающий коэффициент для работников Учреждения

Критерии	Показатели	Размер коэффициента
Заместитель директора по УВР		
Уровень профессиональной подготовки работников	оценка профессионализма и результативности труда работника образовательной организации на уровне Управления образования и науки Тамбовской области, Областной Думы, Министерства образования Российской Федерации	0,1
	участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований	0,1
Сложность и важность выполняемой работы	разработка программ, положений сопровождения образовательной деятельности	0,1
	разработка и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации	0,05
	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0,05

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	организация и контроль инновационной и экспериментальной работы в школе	0,05
	системный подход к планированию и анализу деятельности	0,1
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности	0,1
	качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов	0,1
	обеспечение сохранности имущества учреждения высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,05
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации	высокий уровень организации работы с педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими), учащимися	0,1
	личная ответственность и исполнительская дисциплина	0,05
	создание в образовательной организации бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы педагогических работников	0,05
Тренер-преподаватель		
Уровень профессиональной подготовки работников	оценка профессионализма и результативности труда работника образовательной организации на уровне Управления образования и науки Тамбовской области, Областной Думы, Министерства образования Российской Федерации	0,1

Сложность и важность выполняемой работы	выполнение важных и ответственных мероприятий образовательной организации	0,1
	положительная динамика спортивных результатов учащихся и других видов независимой оценки	0,1
	разработка и внедрение в педагогическую деятельность авторских программ	0,1
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	высокий уровень организации воспитательной работы с учащимися, создание благоприятного климата в группах, устранение негативных воздействий, затруднений во взаимодействии с окружающими, профессиональном и личном самоопределении учащихся	0,05
	использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебной деятельности	0,05
	подготовка победителей и призеров конкурсов, соревнований муниципального, регионального и всероссийского уровня	0,1
	использование эффективных форм взаимодействия с родительской и педагогической общественностью	0,05
	повышение авторитета и формирование позитивного имиджа образовательной организации	0,1
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике	личные деловые качества работника	0,1
	высокий уровень исполнительской	0,1

для реализации уставных задач образовательной организации	дисциплины и отношение к работе	
	общественная активность работника	0,05

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев и показателей для установления выплат стимулирующего характера для работников МБУДО «Спортивная школа № 4»

Показатели оценки эффективности	Кол-во баллов
<i>Заместитель директора по УВР</i>	
1.Своевременное и качественное подготовка и оформление документов	подготовка в срок в полном объеме – 5 б; подготовка в полном объеме, но с опозданием – 2 б.
2.Разработка локальных актов и положений учреждения в соответствии с действующим законодательством	выполняется в полном объеме - 5 б; в неполном объеме – 2 б.
3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	выполняется в полном объеме - 3 б; в неполном объеме – 1,5 б.
4. Поддержание положительного социально-психологического климата в трудовом коллективе	выполняется – 0,5 б.
<i>Заведующий хозяйством</i>	
1. Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	отсутствие замечаний – 5 б.; незначительные нарушения правил и норм – 2 б.
2.Своевременная подготовка отчетности.	подготовка в срок в полном объеме – 5 б; подготовка в полном объеме, но с опозданием – 3 б.
3. Контроль за сохранностью имущества учреждения	обеспечивается в полном объеме – 3 б; в неполном объеме – 1,5 б.
4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	отсутствие замечаний, жалоб на санитарно-гигиеническое и техническое состояние помещений и оборудования – 2 б.
5. Своевременное пополнение материально-технических запасов, хозяйственных средств учреждения	своевременное пополнение – 1 б.
<i>Инструктор-методист</i>	
1. Своевременное и качественное представление отчетности.	подготовка в срок в полном объеме – 5 б; подготовка не в полном объеме, но с

	опозданием – 2,5 б;
2. Методическое сопровождение научно-методических и физкультурно-спортивных мероприятий регионального и муниципального уровней.	обеспечивается – 2 б; обеспечивается не в полном объеме – 0,5 б.
3. Своевременное ведение банка данных участия учащихся в соревнованиях различного уровня (до 20 числа ежемесячно).	предоставляется по графику – 3 б.; предоставляется с опозданием – 1,5 б.
4. Участие в мониторинговых исследованиях, статистических и аналитических отчетов.	выполняется – 5 б.
5. Участие и подготовка документов, для конкурсов, семинаров, конференций и др. мероприятий различных уровней.	подготовка к конкурсу – 5 б.; подготовка к семинару и конференции – 3 б.; прочие мероприятия – 1,5 б.
7. Разработка методических материалов и их публикация.	разработка и публикация материалов не менее 2-2 б; менее 1 – 1 б.
8. Личные профессиональные и деловые качества работников.	соответствуют – 1 б.
<i>Тренер-преподаватель</i>	
1. Соблюдение правил трудового распорядка, правил по охране труда.	отсутствуют нарушения трудовой дисциплины – 1 б.; отсутствие нарушений правил по охране труда – 1 б.
2. Своевременное предоставление документации (журналы, протоколы соревнований, документация по командированию команды за 4 дня до выезда)	сдано в соответствии со сроками – 6 б; сдано с нарушением сроков, замечания отсутствуют – 5 б; сдано с нарушениями сроков, имеются замечания – 1,5 б.
3. Отсутствие травматизма у детей. Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время реализации образовательного процесса.	отсутствие травматизма – 2 б;
4. Сохранность контингента, посещаемость занятий.	сохранность: 100% - 5 б; 90-95% - 4 б; 80-85% - 3 б; 70-75% - 2,5 б; 60- 65% - 1 б.
5. Результативность участия учащихся в официальных соревнованиях муниципального уровня.	1 место – 3 б; 2 место – 2 б; 3 место – 1 б; участие – 0,5 б.
6. Результативность участия учащихся в официальных соревнованиях регионального уровня.	1 место – 4 б; 2 место – 3 б; 3 место – 2 б; участие – 0,5 б.
7. Результативность участия учащихся в официальных соревнованиях Всероссийского и международного уровня.	1 место – 5 б; 2 место – 4 б; 3 место – 3 б. участие – 1 б.
8. Проведение мастер-классов, показательных	мастер-классы, показательные - 5 б.;

выступлений, презентаций, выступлений на конференциях, семинарах.	конференции, семинары, вебинары -4 б.; городские мероприятия для общественности - 3 б.
9.Участие в конкурсах, грантах, имеющих профессиональное значение.	1 место – 5 б; 2 место – 4 б; 3 место – 3 б; участие – 0,5 б.
10. Проведение внутришкольных соревнований и мероприятий.	Проведено – 3 б.
<i>Делопроизводитель</i>	
1.Своевременная подготовка и сдача текущей отчетности.	выполняется в срок – 3 б; выполняется с опозданием – 1 б.
2.Соблюдение законодательства по обработке, передаче и хранении документов.	соблюдается – 3 б.
3. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	своевременное выполнение – 3 б.; частичное выполнение – 1,5 б.
4. Качественное ведение внутренней документации	выполняется в полном объеме – 3 б.
5. Своевременное и качественное составление документации по организации служебных командировок тренеров-преподавателей	выполняется в полном объеме – 5 б.; выполняются с нарушением сроков- 1 б.
6. Своевременная и качественная обработка и анализ поступающей документации по персоналу.	своевременно выполняется – 5 б.; выполняется с опозданием – 2 б.
7. Своевременная подготовка по запросу государственных органов и иных представительских органов работников оригиналов, выписок, копий документов.	своевременно выполняется - 5 б.
8. Отсутствие предписаний вышестоящих органов и обоснованных жалоб в части организации работы с сотрудниками.	предписаний и обоснованных жалоб нет – 4 б.
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</i>	
1.Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов.	осуществляется регулярно – 3 б.; осуществляется периодически – 2 б.
2.Своевременное выполнение всех видов ремонтно-строительных работ в помещении.	осуществляется – 8 б.; осуществляется с опозданием – 3,5 б.
3.Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	выполняются во время – 2 б.; выполняются с опозданием – 1 б.
4.Обеспечение сохранности и поддержания в рабочем состоянии оборудования и инструментов.	обеспечивается – 2 б.;
5. Отсутствие нарушения техники безопасности	отсутствует – 0,5 б.
<i>Уборщик служебных помещений</i>	
1.Содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиНа.	полное соответствие – 5 б.; частичное соответствие – 2 б.
2.Проведение генеральной уборки помещения.	проводится – 3 б.
3.Обеспечение сохранности и поддержания в рабочем состоянии уборочного инвентаря.	обеспечивается – 2 б.;

4.Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов и руководителя на выполнение должностных обязанностей.	жалобы отсутствуют – 2 б.; за каждую жалобу – минус 1 б.
5. Участие в обслуживании спортивно-массовых мероприятий.	более 2-х мероприятий – 4 б.; не менее 1 го мероприятия – 2 б.
6. Образцовое содержание своего рабочего места, инвентаря.	полное соответствие – 3,5 б.; частичное соответствие – 1,5 б.
7. Своевременное сообщение об обнаружении неисправностей водопровода, канализации, освещения и др.	своевременное – 1 б.

(1 балл – соответствует 10%)

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев премиальных выплат работникам
МБУДО «Спортивная школа № 4»

Показатели	Схема расчета
Руководящие работники	
заместитель директора по УВР	
1.Проведение мероприятий, направленных на обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся и работников	3 б.
2.Высокие результаты в обучении и воспитании	3 б
3.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2 б.
инструктор-методист	
1. Оказание помощи педагогическим работникам в подготовке и проведении спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных и воспитательных мероприятий	4 б.
2.Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет учреждения	3 б.
3. Проявление инициативы и самостоятельности при выполнении работ, связанных с обеспечением эффективности деятельности учреждения	2 б.
4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда	1 б.
заведующий хозяйством, делопроизводитель, рабочий по КОЗ, уборщица	
1.Соблюдение трудовой дисциплины	4 б
2.Качественное выполнение обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса и жизнедеятельности учреждения	3 б

3.Высокий уровень исполнительской дисциплины	2 б.
4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1 б.
5. Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	0,5 б.
<i>тренер-преподаватель</i>	
1. Подготовка и проведение спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных и воспитательных мероприятий (судейство, организация, участие)	4 б.
2.Эффективное взаимодействие и систематическая качественная работа с родителями учащихся	3 б.
3.Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время реализации образовательного процесса	2 б.
4.Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	1 б.
5.Качественное исполнение должностных обязанностей	0,5 б.

(1 балл – соответствует 10%)