

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПИОНЕРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА»**

Приказ № 37

от «31» июля 2020 г.  
г. Пионерский

«Об утверждении «Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа Пионерского городского округа»

Руководствуясь постановлением администрации Пионерского городского округа от 31.07.2020 г. № 407 «Об утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Пионерского городского округа»

**ПРИКАЗЫВАЮ**

1. Признать утратившим силу «Положение об установлении порядка и условий оплаты труда работников, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа Пионерского городского округа».
2. Утвердить «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа Пионерского городского округа».
3. Приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.



Директор

Якимов А.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального**  
**бюджетного учреждения «Спортивная школа Пионерского городского округа**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа Пионерского городского округа (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», руководствуясь федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными приказами Министерства спорта Российской Федерации, Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта РФ на 2019-2021 годы, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583, приказа Министерства спорта России от 30.05.2014 года № 382 и в соответствии с постановлением администрации Пионерского городского округа от 31.07.2020 г. № 407 «Об утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Пионерского городского округа».

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, повышения эффективности деятельности работников Учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее положение устанавливает условия оплаты труда работников Учреждения и предусматривает единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя (директора) Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим положением, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя (директора) Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем (директором) Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников.

1.6. Размер, порядок и условия оплаты труда иных работников Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем (директором) Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (директора) Учреждения, рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным до 4.

## Глава 2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год в соответствии с утвержденным нормативом бюджетного финансирования.

2.2. Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета муниципалитета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) – 80% и стимулирующей (ФОТст) – 20%.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

2.4. ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, включая:

1) работников, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку (тренеры, спортсмены-инструкторы);

2) административно-управленческий состав учреждения (руководитель (директор) Учреждения, заместители руководителя (директора), секретарь руководителя, специалист);

3) обслуживающий персонал учреждения (медицинская сестра, администраторы, уборщики служебных помещений, разнорабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник-электрик).

2.5. Руководитель (директор) Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения самостоятельно в пределах ФОТб.

Доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения для работников, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку ФОТпп, состоит из общей части (ФОТо) = 70% и специальной части (ФОТсп) = 30%

2.6. Размеры должностных окладов работников Учреждения закрепляются трудовыми договорами. Выплаты стимулирующего, компенсационного и иного характера в процентном отношении к размеру должностного оклада и/или в абсолютном размере устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением и иными локальными актами учреждения.

## Глава 3. Порядок установления должностных окладов работникам Учреждения

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с администрацией Пионерского городского округа и ГОРФЭО администрации Пионерского городского округа.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения состоит из базового оклада (базовой ставки заработной платы) в соответствии с занимаемой должностью, в соответствии с установленной при аттестации квалификационной категорией, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением и определяется по формуле:

$$\text{От} = \text{О} + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где От - оплата труда работника Учреждения;

О – должностной оклад работника Учреждения;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

3.3. Должностной оклад для тренеров, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за

исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени с определенным количеством обучающихся в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

3.4. Должностной оклад для тренеров, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп * Н * Т * К * А$ , где:

ДО – должностной оклад работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся в группе в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта;

Т – количество часов по направлению спортивной подготовки в месяц (согласно учебного плана);

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность направления;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию тренера;

Если у тренера несколько групп его должностной оклад рассчитывается по формуле:

$ДО = Стп * (Н * Т * К + Н_2 * Т_2 * К_2 \dots + Н_п * Т_п * К_п) * А$

3.5. В рабочее время тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.7. В учреждении могут применяться базовые должностные оклады, надбавки, доплаты и иные выплаты, в том числе для обеспечения минимальной заработной платы, установленной в Калининградской области.

#### **Глава 4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ФОТст**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда позволяет установить надбавки и доплаты к должностным окладам работников, обеспечить выплаты стимулирующего характера в зависимости от результатов их труда, а также оказывать материальную помощь, выплачивать премии и осуществлять доплаты для обеспечения минимальной заработной платы, установленной в Калининградской области.

4.2. Распределение ФОТст по группам персонала утверждается руководителем (директором) учреждения.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда и других выплат за счет стимулирующей части ФОТст в процентном отношении к размеру должностного оклада и/или в абсолютном размере и по системе баллов между работниками учреждения в группах персонала производится Управляющим советом Учреждения.

4.3. При определении размеров выплат по системе баллов производится следующий расчет:

- определяется общее количество баллов по всем работникам Учреждения;
- определяется стоимость балла путем деления средств, подлежащих к распределению работникам Учреждения на общее количество баллов;
- определяется размер выплаты каждому работнику Учреждения путем умножения установленного для него количества баллов на стоимость одного балла.

4.4. Экономия средств в фондах учреждения переносится в стимулирующую часть ФОТст для последующих выплат работникам учреждения (премии, материальная помощь и др.).

### **Глава 5. Оплата труда руководителя (директора) Учреждения и заместителей директора Учреждения**

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается учредителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы права.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется исходя из средней величины должностных окладов работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$Д_{ор} = Д_{оср} * К$ , где

$Д_{ор}$  – должностной оклад руководителя Учреждения;

$Д_{оср}$  – средняя величина должностных окладов работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$К$  – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю Учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливается в размере от 10 % до 30 % ниже оклада руководителя Учреждения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

### **Глава 6. Порядок и условия оплаты труда тренеров Учреждения**

6.1. В Учреждение на должность тренера принимаются лица, соответствующие требованиям, определенным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», с подтверждающими документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

6.2. Работники Учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиям к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.3. Руководитель (директор) Учреждения обеспечивает проверку документов об образовании работников и устанавливает им должностные оклады в соответствии с п. 3.4. настоящего Положения.

6.4. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель (директор) Учреждения.

6.5. Система оплаты труда тренеров включает должностные оклады, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются следующие выплаты из специальной части (ФОТсп) доли базовой части фонда оплаты, составляющей 30 % базовой части фонда оплаты труда Учреждения:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым кодексом РФ, либо нормативными актами субъекта РФ:

- совмещение профессий (должностей) – до 20%

- расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – до 20%

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 20%

- дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с учебным процессом – до 20%

- выплаты компенсационного характера за заведование спортивными залами – до 30%;

- отраслевые награды, почетные звания: «Заслуженный Мастер спорта РФ», «Мастер спорта международного класса РФ», «Заслуженный тренер РФ» - до 30%

- повышающие коэффициенты:

1) за квалификационную категорию по должностям «тренер» (А):

A=1,15 (при наличии высшей квалификационной категории);

A=1,10 (при наличии первой квалификационной категории);

A=1,05 (при наличии второй квалификационной категории или подтверждении соответствия занимаемой должности)

2) за сложность и приоритетность направления деятельности (К):

K=1,1 (для групп начальной подготовки первого и второго годов обучения)

K=1,15 (для учебно-тренировочных групп первого и второго годов обучения)

K=1,20 (для учебно-тренировочных групп третьего и четвертого годов обучения)

K=2,0 (для групп спортивного совершенствования первого года обучения)

K=2,3 (для групп спортивного совершенствования второго года обучения)

K=2,7 (для групп спортивного совершенствования третьего года обучения)

6.7. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.8. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в Учреждение устанавливается стимулирующая выплата в виде надбавки молодым специалистам.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в течение первых 3 лет работы в Учреждении в процентах к должностному окладу (ставке):

№ п/п	Наименование	Размер надбавки молодым специалистам, в % к должностному окладу
1	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании.	30
2	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена.	25

Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение, в течение года после окончания учебного заведения.

6.9. Иные выплаты в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами администрации Пионерского городского округа и др.

## Глава 7. Порядок и условия установления компенсационных выплат

7.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149-154 ТК РФ) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822

«Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами.

7.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

7.4. Работникам Учреждения за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

7.5. В случае возложения исполнения обязанностей руководителя (директора) учреждения на заместителя руководителя (директора) или иного работника без освобождения от основной работы ему приказом Администрации Пионерского городского округа устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов. Иные выплаты по основной должности осуществляются как для штатного работника учреждения. При длительном отсутствии руководителя (директора) по уважительным причинам (временная нетрудоспособность и т.д.) Администрация Пионерского городского округа вправе заключить соглашение с работником, исполняющим обязанности руководителя (директора), устанавливающее права, обязанности, ответственность сторон, иные условия работы исполняющего обязанности руководителя (директора).

В случае возложения исполнения обязанностей руководителя (директора) на работника на длительный срок приказом Администрации Пионерского городского округа устанавливаются стимулирующие выплаты в случаях и на условиях, предусмотренных настоящим положением.

## **Глава 8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

8.1. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

8.2. Оценка достижения целевых показателей эффективности работы работников Учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с Приложениями к настоящему положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Размер выплаты каждому работнику Учреждения определяется путем умножения установленного для него количества баллов на стоимость одного балла.

8.3. Кроме того, работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты из Фонда экономии заработной платы, который формируется за счет вакантных должностей, высвобождения средств за период нахождения работников на больничном листе, отпусков за свой счет, отпускных пособий совместителей:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность и качество работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- с профессиональными, государственными праздниками (День физкультурника, День защитника Отечества, Международный женский день), а также в связи с окончанием финансового года.

8.4. Конкретный размер выплат может устанавливаться, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

8.5. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяют размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

8.6. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждения производят с учетом:

- результатов деятельности работников;
- показателей и критериев оценки эффективности деятельности, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

8.7. При премировании работников по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение работы, связанной со сверхурочным заданием;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

8.8. Премия по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

8.9. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в фиксированном размере.

8.10. По решению директора (руководителя) Учреждения работник может не представляться к премированию или ему может быть снижен размер премии по результатам работы за определенный период, в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, низкими показателями результатов работы или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

Снижение размера премии должно быть мотивированным, содержать ссылки на приказы, акты, материалы проверок по фактам допущенных нарушений, с приложением письменных объяснений работника или акта о непредставлении последним письменного объяснения в связи с совершенным нарушением.

## **Глава 9. Порядок осуществления других выплат в рамках трудовых отношений**

9.1. В пределах установленного фонда оплаты труда на текущий финансовый год работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Для осуществления выплат на оказание материальной помощи может быть использована экономия фонда оплаты труда.

9.2. Единовременная материальная помощь относится к выплатам компенсационного характера и может быть выплачена в связи с:

- юбилейными датами;
- смертью работника (работавшего), близкого родственника работника;
- уходом в отпуск;
- дорогостоящим лечением работника, приобретением лекарств, амбулаторным и стационарным лечением, проведением хирургических операций;
- бракосочетанием;
- утратой имущества в связи с пожаром;
- при возникновении чрезвычайных ситуаций.



9.3. Единовременная материальная помощь выплачивается на основании заявления работника (близких родственников) с указанием причин. К заявлению прилагаются подтверждающие документы:

- справка о смерти близкого родственника; документ, удостоверяющий наличие родственных отношений. В случае смерти работника заявление родственников;
- рецепты, а также товарные кассовые чеки на лекарства и другие документы, подтверждающие расходы на лечение;
- заявление об уходе в отпуск, и т.д.

9.4. Материальная помощь выплачивается руководителю (директору) Учреждения на основании приказа Администрации Пионерского городского округа по заявлению руководителя (директора) учреждения, работникам Учреждения - на основании приказа Руководителя (директора) по заявлению работника учреждения.

9.5. Размеры материальной помощи:

- смерть близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей) в размере 3000 рублей;
- смерть сотрудника в размере 5000 рублей;
- тяжелого материального положения, заболевания работника и близкого члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей), стихийного бедствия и иных исключительных обстоятельств в размере до 2000 рублей;
- при наступлении юбилейной даты со дня рождения для женщин 55 лет, для мужчин 60 лет и далее 65,70,75,80 в размере 5000 рублей;
- размер материальной помощи при уходе работника в очередной отпуск принимается непосредственно руководителем с учетом экономии фонда оплаты труда.

9.6. Единовременная материальная помощь вновь назначаемым работникам учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

9.7. Единовременная материальная помощь вновь назначаемым работникам учреждения выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году. Работникам учреждения, уволенным в течение расчетного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет и в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения на эти цели.

9.8. Размер, основания и порядок осуществления иных выплат работникам Учреждения, производимых в рамках трудовых отношений, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

## **Глава 10. Сроки ввода и действия настоящего Положения**

10.1. Учреждение самостоятельно определяет и закрепляет в своих локальных актах:

- установление порядка и условий оплаты труда работников Учреждения;
- порядок распределения ФОТсп, перечень повышающих коэффициентов, надбавок и других выплат;
- размеры выплат в абсолютных величинах из ФОТсп и/или порядок определения размеров указанных выплат из ФОТсп.;
- порядок распределения ФОТст, перечень, размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда.

Учреждение может менять настоящее Положение, вносить в него изменения и дополнения в соответствии с принимаемыми локальными актами и действующим законодательством.

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «тренер»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ, выполнение муниципального задания			
Стабильность состава занимающихся (контингента)	Сохранность контингента на отделении (по результатам предыдущего календарного года, % по отношению к количеству обучающихся на 01 января)	Выше 75 % - 20 баллов 70-74 % - 10 баллов	Ежемесячно в течение года
Регулярность посещения занимающимися тренировочных занятий	Посещаемость спортсменами тренировочных мероприятий в соответствии с расписанием, утвержденным руководителем организации – 96 % (средний % по группам в предыдущем квартале)	10 баллов	Ежемесячно в течение квартала
Полнота реализации программ спортивной подготовки по видам спорта	Выполнение учебного плана программы спортивной подготовки по виду спорта по всем тренировочным группам 100 % (по результатам предыдущего квартала)	10 баллов	Ежемесячно в течение квартала
Обеспечение доступности качественного образования.	<p>Применение информационных технологий и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов.</p> <p>- Ведение сайта (блога), странички с информацией по своему направлению на школьном блоге, размещенных в сети Интернет,</p> <p>- Качественное ведение электронной базы данных в ИАС «Аверс» по своему направлению и т.д.</p>	30 баллов при обновлении не менее двух раз в месяц 30 баллов	Ежемесячно по каждому критерию при постоянном обновлении информации

Численность занимающихся	Выполнение муниципального задания в части численности спортсменов, проходящих спортивную подготовку на данном этапе.	80 и более обучающихся - 10 баллов	Ежемесячно
Участие обучающихся в соревнованиях различного уровня	% от общего количества обучающихся на отделении по результатам предыдущего календарного года: На уровне учреждения, муниципального уровне - 30 % На региональном, федеральном и международном уровне - 30 %	На уровне учреждения, муниципальном уровне - 10 баллов На региональном, федеральном и международном уровне - 20 баллов	Ежемесячно в течение года отдельно по каждому критерию
Результативность тренировочной и воспитательной деятельности, участие в спортивных соревнованиях	1. Уровень учреждения, города а) командные б) индивидуальные  1. Областные соревнования (в т.ч. первенства, чемпионаты) - Олимпийские, неолимпийские виды спорта - Командные, индивидуальные	1 место - 30 2 место - 20 3 место - 10  1 место - 20 2 место - 10 3 место - 5  1 место - 50 2 место - 40 3 место - 30	Разово в соответствии с протоколами и отчетами и по высшему месту обучающихся в конкретном соревновании, в соответствии с календарем игр первенства, чемпионата, лиги  в командных видах спорта участие команды в одном туре - 20 баллов
	2. Всероссийские соревнования (в т.ч. зональные) - Олимпийские, неолимпийские виды спорта - Командные, индивидуальные	1 место - 50 2 место - 40 3 место - 30 второй тренер: 1 место - 25 2 место - 20 3 место - 15	Ежемесячно в течение года с момента участия в соревнованиях по каждому призеру отдельно

	<p>3. Международные соревнования (юниоры, молодежь), входящие в единый квалификационный календарь, в т.ч. Первенство (Чемпионат) Европы, мира</p> <p>- Олимпийские, неолимпийские виды спорта</p> <p>- Командные, индивидуальные</p>	<p>1 место – 100 2 место - 70 3 место – 50</p> <p>второй тренер: 1 место – 50 2 место - 35 3 место – 25</p>	
<p>Подготовка спортсменов высокого класса</p>	<p>Передача подготовленных спортсменов в другие учреждения на более высокие этапы спортивной подготовки/наличие спортсменов, входящих в состав сборной Калининградской обл.</p> <p>Подготовка Кандидата (ов) в мастера спорта и Мастеров спорта</p> <p>- Олимпийские, неолимпийские виды спорта</p> <p>- Командные, индивидуальные</p>	<p>50 баллов</p> <p>второй тренер – 25 баллов</p>	<p>Ежемесячно в течение года с момента подтверждения вышестоящим учреждением/ федерацией</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>Организация и проведение учебно-тренировочных сборов, соревнований по виду спорта, спортивно-массовых мероприятий</p>	<p>1. Организация и проведение школьных, городских и областных (в т.ч. зональных) соревнований, учебно-тренировочных сборов</p> <p>2. Помощь в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий и соревнований различного уровня</p> <p>3. Судейство соревнований по виду спорта</p>	<p>60 баллов</p> <p>второй тренер: 30 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>20 баллов</p>	<p>Ежемесячно в течение года в соответствии с приказом Министерства спорта</p> <p>Разово в соответствии с документацией, представленной администрацией</p> <p>Разово в соответствии с протоколами соревнований/ справки о составе судейской коллегии</p>
		<p>Школьный, городской, областной уровень - 20 баллов</p> <p>Межрегиональный,</p>	

Распространение опыта тренировочной и воспитательной деятельности	Участие в методической, инновационной деятельности, выступления на семинарах, конференциях, демонстрация «мастер-класса» на уровнях учреждения, муниципалитета, региона, межрегиональном	Всероссийский, международный – 40 баллов	Разово в соответствии с сертификатами и (или) докладом, выступлением, публикацией, презентацией, представлением администрации
	Наличие собственных публикаций - трансляция тренерского опыта - собственная статья в газете (журнале) о соревнованиях, пропаганда вида спорта	городской уровень – 20 баллов область – 60 баллов 20 баллов	Разово на основании предоставленных материалов
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства уровня муниципалитета, региона, Всероссийском конкурсе, в т.ч. победы воспитанников в конкурсах, проводимых Министерством спорта	Муниципальный - 30 баллов Область – 60 баллов Межрегиональный уровень – 100 баллов	Разово в соответствии с сертификатами
	Разработка авторских, модифицированных программ по видам спорта, наличие рецензий	Авторская – 75 баллов Модифицированная -50 баллов	Ежемесячно в течение года с начала апробирования программы
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Уровень обучения: - семинары (в т.ч. и по видам спорта) - повышение квалификации - профессиональная подготовка (или переподготовка) - получение средне - специального (высшего) профессионального физкультурного образования	10 баллов 20 баллов 50 баллов 50 баллов	Разово в соответствии с сертификатами, дипломами
Работа с детьми из социально	1. Наличие в учебно-тренировочных группах детей данной категории,	10 баллов	Разово в соответствии с журналом профилактической работы, положительной

неблагополучных семей, семей группы «риска», дети, состоящими на учете в КДН	профилактика		динамика личностного развития обучающихся
2. профилактическая работа по привлечению данных несовершеннолетних к занятиям спортом		5 баллов	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Профилактика травматизма, сохранности жизни и здоровья участников тренировочного процесса	отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности)	0 случаев за предыдущий учебный год – 20 баллов	1 раз в год (сентябрь)
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Ведение и своевременная сдача профессиональной документации, своевременное и качественное выполнение плановых заданий и иных поручений, своевременное прохождение мед. осмотров и т.д. (по результатам предыдущего календарного года)	10 баллов	1 раз в год (декабрь)
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение индивидуальных консультаций, родительских собраний, открытых мероприятий для родителей, участие в проведении дней открытых дверей, совместные выезды на спортивные массовые и показательные выступления	5 баллов 10 баллов	Разово на основании предоставленных материалов
Удовлетворенность детей и их законных представителей условиями и качеством реализации программ спортивной подготовки	Отсутствие жалоб и обоснованных замечаний на качество ведения образовательного процесса, конфликтных ситуаций (по результатам предыдущего учебного года)	10 баллов	1 раз в год (сентябрь)

<p>Организация оздоровительной работы, пропаганда спорта и здорового образа жизни, профилактическая работа</p>	<p>Качественная работа в летнем оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей на базе СШ</p>	<p>30 баллов</p>	<p>1 раз в год (сентябрь) на основании представления директора лагеря</p>
<p>Привлечение внебюджетных средств</p>	<p>- привлечение родительской общественности к помощи в ремонтных работах/ - привлечение организаций для дальнейшего сотрудничества в качестве спонсоров</p>	<p>30 баллов  30 баллов</p>	<p>Разово в соответствии с выполненной работой и договорами</p>

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «спортсмен-инструктор»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ, выполнение муниципального задания			
Стабильность состава занимающихся (контингента)	Сохранность контингента на отделении (по результатам предыдущего календарного года, % по отношению к количеству обучающихся на 01 января)	Выше 75 % - 10 баллов 70-74 % - 5 баллов	Ежемесячно в течение года
Регулярность посещения занимающимися тренировочных занятий	Посещаемость спортсменами тренировочных мероприятий в соответствии с расписанием, утвержденным руководителем организации – 96 % (средний % по группам в предыдущем квартале)	5 баллов	Ежемесячно в течение квартала
Полнота реализации программ спортивной подготовки по видам спорта	Выполнение учебного плана программы спортивной подготовки по виду спорта по всем тренировочным группам 100 % (по результатам предыдущего квартала)	5 баллов	Ежемесячно в течение квартала
Обеспечение доступности качественного образования.	<p>Применение информационных технологий и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов.</p> <p>- Ведение сайта (блога), странички с информацией по своему направлению на школьном блоге, размещенных в сети Интернет,</p> <p>- Качественное ведение электронной базы данных в ИАС «Аверс» по своему направлению и т.д.</p>	30 баллов при обновлении не менее двух раз в месяц 30 баллов	Ежемесячно по каждому критерию при постоянном обновлении информации



Участие обучающихся в соревнованиях различного уровня	% от общего количества обучающихся на отделении по результатам предыдущего календарного года: На уровне учреждения, муниципальном уровне – 30 % На региональном, федеральном и международном уровне – 30 %		На уровне учреждения, муниципального уровне – 5 баллов На региональном, федеральном и международном уровне – 10 баллов		Ежемесячно в течение года отдельно по каждому критерию
Результативность тренировочной и воспитательной деятельности, участие в спортивных соревнованиях	1. Уровень учреждения, города	1 место – 10 2 место - 5	в командных видах спорта участие команды в одном туре – 10 баллов	Разово в соответствии с протоколами и отчетами и по наивысшему месту обучающихся в конкретном соревновании, в соответствии с календарем игр первенства, чемпионата, лиги	
	2. Областные соревнования (в т.ч. первенства, чемпионаты) -Олимпийские, неолимпийские виды спорта - Командные, индивидуальные	1 место – 25 2 место - 20 3 место – 15			
	3. Всероссийские соревнования (в т.ч. зональные) -Олимпийские, неолимпийские виды спорта - Командные, индивидуальные 4. Международные соревнования (юниоры, молодежь), входящие в единый квалификационный календарь, в т.ч. Первенство (Чемпионат) Европы, мира - Олимпийские, неолимпийские виды спорта - Командные, индивидуальные	1 место – 25 2 место - 20 3 место – 15  1 место – 50 2 место - 35 3 место – 25	Ежемесячно в течение года с момента участия в соревнованиях по каждому призеру отдельно		
Подготовка спортсменов высокого класса	Передача подготовленных спортсменов в другие учреждения на более высокие этапы спортивной подготовки/наличие спортсменов, входящих в состав сборной Калининградской обл.	25 баллов	Ежемесячно в течение года с момента подтверждения вышестоящим учреждением/ федерацией		

	<p>Подготовка Кандидата (ов) в мастера спорта и Мастеров спорта</p> <p>-Олимпийские, неолимпийские виды спорта</p> <p>- Командные, индивидуальные</p>	30 баллов	Ежемесячно в течение года в соответствии с приказом Министерства спорта
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
<p>Организация и проведение учебно-тренировочных сборов, соревнований по виду спорта, спортивно-массовых мероприятий</p>	<p>1. Помощь в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий и соревнований различного уровня</p> <p>2. Судейство соревнований по виду спорта</p>	20 баллов	<p>Разово в соответствии с документацией, представлением администрации</p> <p>Разово в соответствии с протоколами соревнований/ справки о составе судейской коллегии</p>
<p>Распространение опыта тренировочной и воспитательной деятельности</p>	<p>Участие в методической, инновационной деятельности, выступления на семинарах, конференциях, демонстрация «мастер-класса» на уровнях учреждения, муниципалитета, региона, межрегиональном</p>	<p>Учреждение (город)-30 баллов</p> <p>Область – 60 баллов</p> <p>Межрегиональный уровень – 100 баллов</p>	<p>Разово в соответствии с сертификатами и (или) докладом, выступлением, публикацией, презентацией, представлением администрации</p>
	<p>Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства уровня муниципалитета, региона, Всероссийском конкурсе, в т.ч. победы воспитанников в конкурсах, проводимых Министерством спорта</p>	<p>Муниципальный - 30 баллов</p> <p>Область – 60 баллов</p> <p>Межрегиональный уровень – 100 баллов</p>	<p>Разово в соответствии с сертификатами</p>
	<p>Разработка авторских, модифицированных программ по видам спорта, наличие рецензий</p>	<p>Авторская – 75 баллов</p> <p>Модифицированная -50 баллов</p>	<p>Ежемесячно в течение года с начала апробирования программы</p>

<p>Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности</p> <p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей, семей группы «риска», детьми, состоящими на учете в КДН</p>	<p>Уровень обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- семинары (в т.ч. и по видам спорта)</li> <li>- повышение квалификации</li> <li>- профессиональная подготовка (или переподготовка)</li> <li>- получение средне - специального (высшего) профессионального физкультурного образования</li> </ul> <p>1. Наличие в учебно-тренировочных группах детей данной категории, профилактическая работа</p>	<p>10 баллов 20 баллов 50 баллов 50 баллов</p> <p>5 баллов</p>	<p>Разово в соответствии с сертификатами, дипломами</p> <p>Разово в соответствии с журналом профилактической работы, положительной динамикой личностного развития обучающихся</p>
<p>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p>			
<p>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</p>	<p>Ведение и своевременная сдача профессиональной документации, своевременное и качественное выполнение плановых заданий и иных поручений, своевременное прохождение мед. осмотров и т.д. (по результатам предыдущего календарного года)</p>	<p>5 баллов</p>	<p>1 раз в год (декабрь)</p>
<p>Удовлетворенность детей и их законных представителей условиями и качеством реализации программ спортивной подготовки</p>	<p>Отсутствие жалоб и обоснованных замечаний на качество ведения образовательного процесса, конфликтных ситуаций (по результатам предыдущего учебного года)</p>	<p>10 баллов</p>	<p>1 раз в год (сентябрь)</p>
<p>Организация оздоровительной работы, пропаганда спорта и здорового образа жизни, профилактическая работа</p>	<p>Качественная работа в летнем оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей на базе СШ</p>	<p>30 баллов</p>	<p>1 раз в год (сентябрь) на основании представления директора лагеря</p>

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «заместитель директора по УВР»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ, выполнение муниципального задания			
Стабильность состава занимающихся (контингента)	Сохранность контингента в учреждении (по результатам предыдущего календарного года)	Выше 75% - 20 баллов 70-74 % - 10 баллов	Ежемесячно в течение года
Регулярность посещения занимающимися тренировочных занятий	Выполнение планового показателя – 96 % (средний процент по всем группам по результатам предыдущего календарного года)	10 баллов	Ежемесячно в течение года
Полнота реализации программ спортивной подготовки по видам спорта	Выполнение учебного плана программ спортивной подготовки по всем учебно-тренировочным группам – не менее 87% (средний процент по результатам предыдущего календарного года)	10 баллов	Ежемесячно в течение года
Участие обучающихся в соревнованиях различного уровня	% от общего количества обучающихся в учреждении по результатам предыдущего календарного года: На уровне учреждения, муниципальном уровне – 30 % На региональном, федеральном и международном уровне – 30 %	На уровне учреждения, муниципальном уровне – 10 баллов На региональном, федеральном и международном уровне – 20 баллов	Ежемесячно в течение года отдельно по каждому критерию
Численность обучающихся	Выполнение планового показателя муниципального задания в части общего числа воспитанников в учреждении	10 баллов	Ежемесячно в течение года
Обеспечение доступности качественного образования	Ведение электронной базы данных в ИАС «Аверс»	50 баллов	Ежемесячно в течение года

	Ведение официального сайта (блога) спортивной школы	50 баллов	Ежемесячно в течение года
Выплаты за высокие результаты работы			
Результативность тренировочной и воспитательной деятельности	Подготовка документов к участию в конкурсах областного, регионального и всероссийского уровней	20 баллов	Разово в соответствии с подтверждающими документами
Организация и проведение учебно-тренировочных сборов, соревнований по виду спорта, спортивно-массовых мероприятий	Призовые места, занятые спортивной школой, обучающимися в рамках областных смотров-конкурсов, национальных проектов 1. Организация и проведение школьных, городских и областных (в т.ч. зональных) соревнований 2. Помощь в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий и соревнований различного уровня	50 баллов  20 баллов	Разово в соответствии с подтверждающими документами
Распространение опыта тренировочной и воспитательной деятельности	Участие в методической, инновационной деятельности, выступления на семинарах, конференциях, демонстрация «мастер-класса» на уровнях учреждения, муниципалитета, региона, межрегиональном	Учреждение (город)- 30 баллов Область – 60 баллов Межрегиональный уровень – 100 баллов	Разово в соответствии с сертификатами и (или) докладом, выступлением, публикацией, презентацией, представлением администрации
	Подготовка и проведение семинаров, конференций, спортивно-массовых мероприятий, в т.ч. Дня открытых дверей	50 баллов	
	Наличие собственных публикаций - трансляция опыта работы- собственная статья в газете (журнале) о соревнованиях, пропаганда вида спорта	Городской уровень 20 баллов Область – 60 баллов	Разово на основании предоставленных материалов
Эффективность управленческой деятельности	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства уровня муниципалитета, региона, Всероссийском конкурсе	Муниципальный - 30 баллов Область – 60 баллов Межрегиональный уровень – 100 баллов	Разово в соответствии с сертификатами
	Высокий уровень подготовки тренерских кадров к аттестации: - методическое сопровождение тренеров, аттестующихся на I и высшую категорию		Разово по каждому тренеру в

	<p>-методическое сопровождение тренеров, аттестующихся на 2 квалификационную категорию и на соответствие занимаемой должности</p>	50 баллов	соответствии с приказами о присвоении соответствующих категорий
	<p>Высокий уровень организации курсовой подготовки: - соотношение количества тренеров, прошедших и (или) проходящих курсовую подготовку к количеству всех тренеров</p>	100 % - 20 баллов 90-100 % - 10 баллов	Ежемесячно в течение календарного года в соответствии с процентным соотношением на декабрь месяца
<p>Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности</p>	<p>Уровень обучения: - семинары - повышение квалификации - профессиональная подготовка (или переподготовка) - получение средне - специального (высшего) профессионального физкультурного образования</p>	10 баллов 20 баллов 50 баллов 50 баллов	Разово в соответствии с сертификатам, дипломами
<p>Работа с детьми из социально неблагополучных семей, семей группы «риска», детьми, состоящими на учете в КДН</p>	<p>Наличие данной категории обучающихся в учреждении, проведение профилактической работы, выходы в рейды по привлечению данных детей к занятиям спортом</p>	10 баллов	Ежемесячно
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
<p>Интенсивность и сложность выполняемой работы</p>	<p>Качественная и своевременная сдача профессиональной документации, статистической отчетности и т.д.</p>	Отсутствие замечаний - 100 баллов	ежемесячно
<p>Привлечение внебюджетных средств</p>	<p>- привлечение организаций для дальнейшего сотрудничества по долгосрочной аренде залов, курирование аренды зала</p>	20 баллов при наличии договоров аренды	ежемесячно
<p>Удовлетворенность детей и</p>	<p>Отсутствие жалоб и обоснованных замечаний на качество ведения</p>	10 баллов	1 раз в год

их законных представителей условиями и качеством реализации программ спортивной подготовки	учебно-тренировочного процесса, конфликтных ситуаций (по результатам предыдущего учебного года)		(сентябрь)
Профилактика травматизма, сохранности жизни и здоровья участников тренировочного процесса	отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности)	0 случаев за предыдущий учебный год – 20 баллов	1 раз в год (сентябрь)

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «заместитель директора по АХЧ»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
<b>Выплаты за высокие результаты работы</b>			
Организация и проведение учебно-тренировочных сборов, соревнований по виду спорта, спортивно-массовых мероприятий	1. Организация и проведение школьных, городских и областных (в т.ч. зональных) соревнований	50 баллов	Разово в соответствии с подтверждающими документами
	2. Помощь в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий и соревнований различного уровня	20 баллов	
Распространение опыта профессиональной деятельности	Участие в методической, инновационной деятельности, выступления на семинарах, конференциях, демонстрация «мастер-класса» на уровнях учреждения, муниципалитета, региона, межрегиональном	Учреждение (город)-30 баллов Область – 60 баллов Межрегиональный уровень – 100 баллов	Разово в соответствии с сертификатами и (или) докладом, выступлением, публикацией, презентацией, представлением администрации
	Подготовка и проведение семинаров, конференций, спортивно-массовых мероприятий, в т.ч. Дня открытых дверей	50 баллов	
	Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства уровня муниципалитета, региона, Всероссийском конкурсе	Муниципальный - 30 баллов Область – 60 баллов Межрегиональный уровень – 100 баллов	Разово в соответствии с сертификатами



Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Уровень обучения: - семинары - повышение квалификации, в т.ч. обучение по охране труда, пожарной безопасности и т.д. - профессиональная подготовка (или переподготовка) - получение средне - специального (высшего) профессионального физкультурного образования	10 баллов 20 баллов 50 баллов 50 баллов	Разово в соответствии с сертификатами, дипломами
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач			
Обеспечение бесперебойной работы учреждения	- своевременное и качественное проведение ремонтных работ, непосредственное участие в проведении ремонтных работ - устранение аварийных ситуаций в выходные и праздничные дни	20 баллов 20 баллов	Ежемесячно Разово в соответствии с проведенными работами
Пожарная, антитеррористическая, санитарно-эпидемиологическая безопасность учреждения	Ответственность за исполнение обязанностей контрактного управляющего, охрану труда, пожарную безопасность, санитарно-эпидемиологическое благополучие в спортивной школе, безопасную эксплуатацию тепловых установок	40 баллов при отсутствии замечаний со стороны проверяющих органов	Ежемесячно
Интенсивность и сложность выполняемой работы	Качественная и своевременная сдача профессиональной документации, статистической отчетности и т.д.	Отсутствие замечаний - 100 баллов	Ежемесячно
Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	- своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и т.д.) - отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей	10 баллов 10 баллов	Ежемесячно Ежемесячно при отсутствии замечаний
Привлечение внебюджетных средств	Привлечение спонсорской помощи на безвозмездной основе (в т.ч. средств,	50 баллов	Разово в соответствии с проведенной работой

	материалов, проведение ремонтных работ) для обеспечения жизнедеятельности учреждения		
Организация оздоровительной работы, пропаганда спорта и здорового образа жизни, профилактическая работа	Работа в летнем оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей на базе СШ	30 баллов	1 раз в год (сентябрь)
Удовлетворенность детей и их законных представителей санитарно-гигиеническими условиями	Отсутствие жалоб и обоснованных замечаний на санитарно-гигиенические условия (по результатам предыдущего учебного года)	10 баллов	1 раз в год (сентябрь)
Профилактика травматизма, сохранности жизни и здоровья участников тренировочного процесса	отсутствие фактов травматизма (учитываются случаи травматизма, зафиксированные по отчетности)	0 случаев за предыдущий учебный год – 20 баллов	1 раз в год (сентябрь)

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «секретарь»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и трудовой дисциплины	Качественное ведение и своевременная сдача профессиональной документации, статистической отчетности, своевременное выполнение заданий руководителя и т.д.	Отсутствие замечаний – 30 баллов	Ежемесячно
	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения (качественное ведение документации, своевременное выполнение заданий руководителя)	Отсутствие замечаний – 30 баллов	Ежемесячно
	Создание банков данных, необходимых для работы образовательного учреждения и эффективное их использование	Отсутствие замечаний – 30 баллов	Ежемесячно
	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства.	Отсутствие замечаний – 30 баллов	Ежемесячно
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач			
Ведение документации по военно-учетному столу	Оформление личных карточек граждан, поставленных на воинский учет	50 баллов	Ежемесячно
	Переписка с военными комиссариатами по вопросам воинского учета Оформление документов по осуществлению		

	военского учета граждан, прибывающий в запасе		
Ведений кадровой документации	Составление табеля учета рабочего времени сотрудников, графика отпусков и учет использования работников отпусков	50 баллов	
	Подготовка документов и своевременное представление информационной отчетности по кадрам		
	Оформление командировочных удостоверений, выдача справок работникам и учащимся учреждения		Ежемесячно
	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы, договоров с работниками школы		
Интенсивность и сложность выполняемой работы	Подготовка и оформление документации для обеспечения судейства спортивных соревнований (положение, протоколы, итоговые протоколы)	20 баллов	Ежемесячно
	Подготовка и оформление необходимой документации для организации и проведения учебно-тренировочных сборов, летней оздоровительной кампании, трудоустройства несовершеннолетних	50 баллов	Разово в соответствии с проведенной работой
Удовлетворённость детей и их знакомых представителей условиями и качеством реализации дополнительной образовательной программы	Отсутствие жалоб и обоснованных замечаний на качество ведения образовательного процесса, конфликтных ситуаций (по результатам предыдущего учебного года)	10 баллов	1 раз в год (сентябрь)

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «специалист»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ			
Качественное ведение и своевременная сдача документации по направлению деятельности, статистической отчетности и т.д.	Подготовка и сдача ежемесячных планов приемов нормативов ВФСК ГТО; ежеквартальных справок-отчетов в администрацию муниципалитета; отчетов о проведении муниципальных этапов фестивалей; годового отчета 2-ГТО; ежеквартальных списков на получение знаков отличия. Сбор и обработка заявок на участие в выполнении нормативов ВФСК ГТО.	Отсутствие замечаний – 30 баллов	Ежемесячно
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Уровень обучения: - семинары (в т.ч. и по видам спорта) - повышение квалификации - профессиональная подготовка (или переподготовка)	10 баллов 20 баллов 50 баллов	Разово в соответствии с сертификатами, дипломами
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Работа в информационной системе ВФСК ГТО	Загрузка результатов выполнения нормативов результатов испытаний (тестов) ВФСК ГТО	50 баллов	Ежемесячно

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «администратор»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Качественное обеспечение пропускного режима, ведение журналов, своевременные доклады, сохранность инвентаря, оборудования и помещений	Отсутствие замечаний - 25 баллов	Ежемесячно
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение качественной работы учреждения	Обслуживание соревнований	20 баллов	Разово в соответствии с соревнованиями

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «уборщик служебных помещений»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний - 25 баллов	Ежемесячно
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач			
Обеспечение качественной работы учреждения	Обслуживание соревнований	20 баллов	Разово в соответствии с проведенными соревнованиями
Выполнение работ по облагораживанию территории	Работа на цветниках, прополка, стрижка кустов и т.д.	50 баллов	Ежемесячно в соответствии с проведенной работой

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «дворник»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний - 25 баллов	Ежемесячно
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач			
Выполнение работ по облагораживанию территории	Работа на цветниках, прополка, стрижка кустов и т.д.	50 баллов	Ежемесячно в соответствии с проведенной работой



Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «медицинская сестра»

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний - 25 баллов	Ежемесячно
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач			
Участие в проведении спортивно-массовых мероприятий и соревнований различного уровня в качестве медицинской сестры	Своевременное оказание медицинской помощи при проведении соревнований.	20 баллов	Ежемесячно в соответствии с проведенной работой
Профилактика травматизма, сохранности жизни и здоровья участников тренировочного процесса	отсутствие фактов травматизма (учитываются случаи травматизма, зафиксированные по отчетности)	0 случаев за предыдущий учебный год – 20 баллов	1 раз в год (сентябрь)
Организация оздоровительной работы, пропаганда спорта и здорового образа жизни, профилактическая работа	Качественная работа в летнем оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей на базе СШ	30 баллов	1 раз в год (сентябрь) на основании представления директора лагеря

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «разнорабочий»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний - 25 баллов	Ежемесячно
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Обеспечение качественной работы учреждения	Подготовка залов к проведению соревнований, обслуживание соревнований	Отсутствие замечаний - 20 баллов	Разово в соответствии с соревнованиями

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «техник-электрик»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Выплаты за качество выполняемых работ			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний - 25 баллов	Ежемесячно
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение бесперебойной работы учреждения	своевременное проведение внеплановых аварийных ремонтных работ по направлению деятельности	20 баллов	Разово в соответствии с проведенными работами

**Перечень показателей и критерии оценки при установлении стимулирующих выплат по должности «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»**

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, кол-во баллов	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины	Качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний - 25 баллов	Ежемесячно
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач</b>			
Обеспечение бесперебойной работы учреждения	своевременное проведение внеплановых аварийных ремонтных работ по направлению деятельности	20 баллов	Разово в соответствии с проведенными работами