

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по футболу»

Принято
на общем собрании трудового коллектива
МБУДО «ДЮСШ по футболу»
Протокол № 1 от «19» сентября 2023 г.



Утверждено
Приказ № 123 от «19» сентября 2023 г.
И.о. директора МБУДО «ДЮСШ по футболу»
Кнапик С.В.

Председатель первичной профсоюзной организации:

«Согласовано»
Крицкая Н.И. /Крицкая Н.И./
«19» сентября 2023 г.

Положение

об оплате и стимулировании труда работников

МБУДО «Детско-юношеская спортивная школа по футболу»

Ленинградская область

г. Кировск

2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа по футболу».

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации, постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020г. №861 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности» и на основании Распоряжения Комитета образования Администрации муниципального образования Кировского муниципального района Ленинградской области от 03 сентября 2020 г. №158 «Об утверждении Положения о порядке установления выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Кировского муниципального района Ленинградской области, подведомственных комитету образования администрации Кировского муниципального района Ленинградской области».

1.3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Положение об оплате и стимулировании труда работников предусматривает непревышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников, замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы, уполномоченного органа (на основании Постановления администрации Кировского муниципального района Ленинградской области О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020 № 861 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности" от 15 апреля 2021 года № 644

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям

Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада работников учреждения (за исключением директора и зам. директора по УВР) определяется путём умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент для определения размера оклада по профессиям устанавливается в соответствии с Постановлениями Правительства Ленинградской области и законодательными актами Кировского района Ленинградской области.

4. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность

4.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3 – х человек: представитель профсоюза, директор, представитель от коллектива.

Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификационный список, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

4.2. Месячная заработная плата определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку. Установленная при тарификации заработная плата преподавателям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на группу. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Нормативы определения количества ставок тренеров-преподавателей учреждений физической культуры и спорта (образовательных учреждений в области физической культуры и спорта, подразделений физкультурно-спортивной направленности многопрофильных образовательных учреждений дополнительного образования детей)

4.4.1. Определение количества ставок тренеров-преподавателей (далее - тренеры-преподаватели) учреждений физической культуры и спорта осуществляется исходя из следующих норм:

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Коэффициент нагрузки за одного занимающегося
Спортивно-оздоровительный Футбол	1 год	15	6	0,022
Спортивно-оздоровительный Футбол лучшая игра	1 год	15	4	
Спортивно-оздоровительный Я обучаюсь футболу	1 год	15	2	
Спортивно-оздоровительный Футболята	1 год	15	2	
Начальной подготовки	До года	12-14	6	0,022
	Свыше года	12-14	8	0,036

4.4.2. Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется спортивной школой по согласованию с уполномоченным органом.

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

4.4.4. При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочном занятии.

4.4.5. Возраст занимающихся в спортивно-оздоровительных группах – 6-17 лет.

4.4.6. Нормы учебной нагрузки тренеров-преподавателей по программе спортивной подготовки по виду спорта «футбол» за подготовку одного занимающегося (в долях от должностного оклада) на этапах спортивной подготовки:

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (часов в неделю)	Коэффициент нагрузки за одного занимающегося
Начальной подготовки	До года	12-14	6	0,022
	Свыше года	12-14	8	0,036

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Коэффициент нагрузки тренера-преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося группы видов спорта			Максимальный режим учебно-тренировочной работы (часов в неделю)
		I	II	III	
		Учебно-тренировочный	До двух лет	0,06	
Учебно-тренировочный	Свыше двух лет	0,14	0,06	0,10	12
Учебно-тренировочный	Свыше двух лет				16

4.4.7. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

4.4.8. При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их количественный состав учебно-тренировочном этапе - 14 человек (для занимающихся до двух лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

4.4.9. На этапах НП и УТ на усмотрение руководителя учреждения может применяться порядок расчета ставок, предусмотренный пунктом 1 настоящего раздела.

4.4.10. Количество штатных единиц (ставок) определяется путем деления количества учащихся на расчетную величину.

4.4.11. По всем видам спорта для проведения занятий в учебно-тренировочных группах, группах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться дополнительно тренеры-преподаватели и другие специалисты в пределах количества часов образовательной программы.

4.4.12. Работникам учреждений физической культуры и спорта, занятым непосредственно с лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается компенсационная выплата за особые условия труда в размере 15 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.4.13. Руководителям, тренерам-преподавателям групп по олимпийским видам спорта в спортивных детско-юношеских школах олимпийского резерва, школах высшего спортивного мастерства, центрах олимпийской подготовки устанавливается компенсационная выплата за особые условия труда в размере 15 процентов к должностному окладу.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Установленная таким образом месячная заработная плата выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

4.6. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячного должностного оклада с учетом квалификации.

4.7. Почасовая оплата труда педагогических работников допускается при оплате за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Работники из числа прочего педагогического персонала, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

4.8. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

4.9. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем:

- | | |
|-------------|----|
| • должность | % |
| • уборщица | 10 |

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.5. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Порядок установления стимулирующих выплат

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

Стимулирующие выплаты (далее - премии) выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения управляющему совету образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников члены совета вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

Периодичность стимулирующих выплат устанавливается следующая:

- по итогам работы за премируемый период;
- в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

Периоды и сроки премирования:

- периоды премирования устанавливаются по итогам работы: за квартал, за учебный год, при условии экономии фонда оплаты труда
- премии выплачиваются в связи с юбилеями, уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

6.1. Персональные надбавки

6.1.1. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов от заработной платы;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов от заработной платы;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.1.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание в размерах:

- почетное звание «Народный» - 30 процентов от заработной платы;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов от заработной платы;
- звание «Почетный учитель» - 20 процентов от заработной платы;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов от заработной платы;

- почетный знак «Отличник физической культуры и спорта» - 10 процентов от заработной платы.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.1.3. Тренерам-преподавателям (тренерам) и старшим тренерам-преподавателям учреждений дополнительного образования устанавливается персональная надбавка за подготовку каждого высококвалифицированного учащегося - спортсмена сроком на один год в размерах:

чемпиона Олимпийских игр - 75 процентов от заработной платы;

призера, участника Олимпийских игр, занявшего 4 - 6 место - 50 процентов от заработной платы;

участника Олимпийских игр - 25 процентов от заработной платы;

чемпиона, призера официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации - до 30 процентов от заработной платы;

чемпиона, призера командного вида спорта официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации – до 20 процентов от заработной платы;

участника официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации, занявших 4-6 место – до 20 процентов от заработной платы;

участника командного вида спорта официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации – до 10 процентов от заработной платы.

Если в период действия установленной надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) учащийся - спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если спортсмен одновременно является победителем (чемпионом, призером) в соревнованиях различного уровня, повышающий коэффициент устанавливается по наивысшему показателю. Сложение коэффициентов не допускается.

Для международных спортивных соревнований учитываются результаты учащихся, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ленинградской области.

6.1.4. За расширение функциональных обязанностей устанавливается персональная надбавка

№	Должность	Функциональные обязанности	Рублей или % от тарифной ставки	Примечание
1	Завхоз	Обеспечение выполнения требований электробезопасности, охраны труда, кадры	до 20000 р.	ежемесячно
2	Специалист по закупкам	Работа контрактного управляющего	от 5000 р.	ежемесячно

3	Тренеры-преподаватели	Разъездной характер работы Работа с детьми группы «риска»	до 6000 р. до 3000 р.	ежемесячно
4	Обслуживающий персонал	Ответственный за электрохозяйство	до 20000 р.	ежемесячно
		Ремонтные работы	до 20000 р.	ежемесячно
5	Инструктор-методист	Методическое обеспечение отборочного, тренировочного процессов Методическое обеспечение деятельности специалистов образовательной организации, осуществляющий деятельность в области физической культуры и спорта.	от 25000 р.	ежемесячно
6	Администратор	Прием и обработка заявок в системе «Навигатор» Формирование отчетов Работа с документами противопожарной деятельности Составление расписания работы стадиона Организация труда рабочих стадиона	От 25000 р.	ежемесячно
7	Вахтер	Дежурство и пропуск сотрудников Санитарное содержание помещения	До 10000 р.	ежемесячно
8	Заместитель директора МТО	Заключение договоров с поставщиками Учет движения материальных ресурсов Составление отчетности	От 25000 р.	ежемесячно

6.2. Премияльные выплаты

6.2.1. Работникам учреждения выплачивать стимулирующие выплаты на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

При определении размера выплаты учитываются:

• успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;	2 балла
• инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	2 балла
• выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;	2 балла
• участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.	2 балла

6.3 Показатели эффективности

Критерии и показатели зам. директора по УВР:

Должность	Показатели	Баллы
зам. директора по УВР		
	100% выполнение задания по комплектованию контингента	10
	Высокий процент сохранности контингента, более 90%	10
	Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения (отсутствие случаев травматизма обучающихся во время пребывания в учреждении)	5
	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	5
	Доступность и открытость информации о деятельности образовательного учреждения (сайт, стенд, средства массовой информации)	5
	Ведение инновационной экспериментальной работы	10
	Разработка и внедрение авторских учебных программ в учреждении	10
	Своевременная и достоверная информация по требованию	5
	Организация работы педагогического коллектива родителями обучающихся МБУДО «ДЮСШ по футболу» (Участие педагогов ДЮСШ по футболу в работе родительских собраний, проведение бесед охват не менее 50% родителей.)	10
	Ведение наставнической работы с молодыми специалистами, работающими в учреждении	5
	Выполнение плановой аттестации педагогических работников	10
	Распространение собственного положительного опыта (выступление на семинарах, конференциях, участие в конкурсах):	
	на уровне учреждения	5
	на муниципальном уровне	10
	на региональном уровне	15
	на всероссийском и международном уровнях	20
	За победу педагога в учреждении в конкурсах:	
	на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	10

	на всероссийском и международном уровнях	20
	Высокий уровень организации летней оздоровительной работы на базе учреждения	10
	Обеспечение непрерывности образовательного процесса	10
	Привлечение дополнительных источников финансирования	10
Итого:		200

Критерии и показатели главного инженера:

Должность	Показатели	Баллы
Механик		
	Эффективное использование современных технологий, своевременная подготовка и сдача документов	10
	Ремонт спортивной техники, спортивного инвентаря и спортивного снаряжения	10
	Выполнение требований производственной и трудовой дисциплины, правил по охране труда и пожарной безопасности	10
	Работа с Управляющим советом по вопросам административно-хозяйственной деятельности	10
	Выполнение срочных работ	10
Итого:		50

Критерии и показатели завхоза:

Должность	Показатели	Баллы
Завхоз		
	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:	1
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	1
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1
	Пожарная и антитеррористическая безопасность учреждения:	
	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями	1

	и поддержание их работоспособности	
	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	1
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	1
	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1
	Высокое качество подготовки работ по текущему и капитальному ремонту	1
	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1
	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1
	Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности	1
	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников	1
	Выполнение срочных работ	1
	Итого:	13

Критерии и показатели врача-специалиста:

Должность	Показатели	Баллы
врач		
	Осуществление пропаганды физической культуры и спорта в учреждении	10
	Участие и проведение мероприятий, направленных на предотвращение употребления допинга в спорте	10
	Участие совместно с тренерским составом в планировании тренировочного процесса	10
	Отсутствие травматизма	10
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	10
	Итого:	50

Критерии и показатели тренера-преподавателя:

Должность	Показатели	Баллы
Тренер преподаватель		
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	3
	Активное участие в наборе контингента по персонифицированной форме и по сертификату учета	3
	Наличие положительной динамики результатов освоения образовательных программ (по материалам входящего, промежуточного и итогового контроля)	5
	Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительным причинам	5
	Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	5
	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей.	5
	Положительная динамика количества обучающихся, участвующих в соревнованиях различного уровня (в процентном соотношении)	3
	Положительная динамика результативности в соревнованиях различного уровня (в процентном соотношении)	5
	За победу обучающихся в соревнованиях: областной уровень региональный уровень всероссийский и международный уровень	10 15 20
	За победу педагога в конкурсах: Муниципальный уровень областной уровень региональный уровень всероссийский и международный уровень	10 15 20 25
	Использование современных инновационных педагогических технологий и новых информационно коммуникационных технологий в образовательной деятельности	5
	Разработка и внедрение новых дополнительных программ	8
	Разработка и внедрение новых дополнительных программ предпрофильных	8

Проведение системного мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	8
Распространение собственного положительного педагогического опыта (выступления на семинарах, конференциях, участие в конкурсах и т.д.)	
На уровне учреждения	5
На муниципальном уровне	10
На региональном уровне	15
На всероссийском и международном уровне	20
Выполнение функций по наставничеству	5
Распространение собственного положительного опыта (публикация в СМИ)	2
Использование в своей работе здоровые берегающих технологий	3
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	3
Своевременное ведение педагогической документации без нарушений	3
Обеспечение непрерывности образовательного процесса	5
Своевременная и достоверная подача информации по требованию	2
Итого:	248

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n} \quad \text{если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$

$O_{\text{факт } i}$

$O_{\text{макс } i}$

– максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику

за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * В_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Критерии и показатели уборщицы помещений:

Должность	Показатели	Баллы
Уборщица помещений		
	Высокое качество уборки помещений, генеральная уборка	1
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	1
	Сохранность инвентаря, соблюдение техники безопасности	1
	Выполнение срочных работ не входящих в должностные обязанности	1
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту)	1
Итого:		5

Критерии и показатели дворника:

Должность	Показатели	Баллы
Дворник		
	Идеальное состояние территории МБУДО «ДЮСШ по футболу» и прилегающей территории	1
	Сохранность инвентаря	1
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту)	1
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
	Выполнение срочных работ	1
Итого:		5

Критерии и показатели рабочего :

Должность	Показатели	Баллы
Рабочий		
	Идеальное состояние территории	1
	Сохранность инвентаря	1
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	1
	Выполнение срочных работ	1
Итого:		5

Критерии и показатели рабочего стадиона:

Должность	Показатели	Баллы
Рабочий стадиона		
	Идеальное состояние территории и спор. сооружений	1
	Сохранность инвентаря	1
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	1
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	1
	Выполнение срочных работ	1
Итого:		5

Критерии и показатели слесаря -ремонтника:

Должность	Показатели	Баллы
Слесарь - ремонтник		
	Поддерживание рабочего состояния сантехнического оборудования	10
	Поддерживание рабочего состояния водоснабжения	10
	Сварка, ремонтные работы по замене труб	10
	Устранение аварийных ситуаций	10
	Своевременный покос травы	10

Итого:	50
--------	----

Критерии и показатели электрика:

Должность	Показатели	Баллы
Слесарь-электрик		
	Поддерживание рабочего состояния оборудования по электроснабжению помещений	10
	Поддержание рабочего состояния щитовой и сдача его контролирующим органам	10
	Устранение аварийных ситуаций	10
	Обслуживание уличного освещения	10
	Отсутствие замечаний контролирующих органов	10
Итого:		50

7. Порядок выплаты материальной помощи

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оказание материальной помощи.

7.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

7.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

7.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в

случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

7.5. По представлению руководителя, профкома, сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

7.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.