

ПРИНЯТО
На собрании
Трудового коллектива

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО
«Комплексная спортивная
школа СМР»

А.В.Решотко
Приказ № 56 от 25.08.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Комплексная спортивная школа Саткинского муниципального района»

г. Сатка
2023г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комплексная спортивная школа Саткинского муниципального района» (далее МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР», Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 г., Протокол №11, «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровне системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год», постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 № 101-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Администрации Саткинского муниципального района от № 456 от 03.08.2023 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление по ФК и С СМР» и подведомственных бюджетных и автономных учреждений», и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

- 1) порядок и условия оплаты труда работников МБУДО «Комплексная спортивная школа СМР»
- 2) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- 3) размеры должностных окладов с учетом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуется – ПКГ);
- 4) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР» устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, Саткинского муниципального района содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом:

- 1) единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 5) перечня видов стимулирующего характера; установленного настоящим Положением;
- 6) настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

Доведение до минимального размера оплаты труда работникам осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

7. Оплата труда работников включает:

- 1) должностные оклады;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;

8. Размеры должностных окладов работников МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуется – ПКГ) (Приложение №1) к настоящему Положению.

9. Для формирования фонда оплаты труда работников, осуществляющих спортивную подготовку, по должностям старший тренер-преподаватель и тренер-преподаватель, инструктор по адаптивной физической культуре руководитель Учреждения ежегодно в срок и по форме установленной приказом предоставляет тарификационные списки. В течение календарного года в тарификационный список могут вноситься изменения, обновленная тарификация предоставляется в МКУ «Управление по ФК и С СМР» в течении десяти рабочих дней с даты утверждения.

10. В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и объем тренировочной нагрузки. Требования к наполняемости групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки устанавливаются федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта, программами спортивной подготовки.

11. Рабочее время старшего тренера-преподавателя и тренера-преподавателя включает тренерскую работу, индивидуальную работу со спортсменами, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую работу, предусмотренную должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе Учреждения.

Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю. За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и утверждается приказом Учреждения.

Нормальная продолжительность работы тренера-преподавателя(старшего)-составляет 36 часов в неделю, из них 18 часов тренерская работа.

Нормальная продолжительность работы старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста составляет 36 часов в неделю.

Нормальная продолжительность работы инструктора по адаптивной физической культуре 30 часов в неделю.

12.Оклад (должностной оклад) педагогических работников устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. К выплатам компенсационного характера относится:

1) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2) Выплаты, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанные выплаты устанавливаются работнику по результатам специальной оценки рабочих мест в порядке, определяемом действующим законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент - 15%) начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

14.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3) доплата за работу в ночное время производится работнику в повышенном размере, по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов части оклада, рассчитанного за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

4) Повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы-двойного размера часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Саткинского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

18. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников Учреждения.

19. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается тренерам-преподавателям, включая старших тренеров-преподавателей и инструктора по адаптивной физической культуре, приказом руководителя учреждения в соответствии с критериями в процентах к должностному окладу и в пределах фонда оплаты труда, согласно Приложению № 5.

2) выплаты за качество выполняемых работ;

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности работников.

Выплата за качество выполняемых работ работникам устанавливается приказом руководителя в соответствии с критериями качества выполняемой работы, установленными показателями в процентах к должностному окладу, согласно Приложению №6 (по группам должностей).

3) премиальные выплаты по итогам работы (премия по итогам работы за месяц, квартал, год). Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся с целью поощрения работника за общие результаты труда и по итогам работы за соответствующий период.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы следует учитывать:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;

2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации,

4) участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора Учреждения, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

20. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

1) выплаты при наличии почётного звания, ведомственной награды;

2) выплаты за квалификационную категорию;

3) выплаты за выслугу лет;

4) выплата молодым специалистам.

20.1. Выплаты при наличии почётного звания, ведомственной награды осуществляется в размере в соответствии с Приложением №2 настоящего Положения. При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление производится по одному основанию в наибольшем размере.

20.2. Выплаты за квалификационную категорию начисляются работникам, которым она предусматривается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления Саткинского муниципального района, локальными актами Учреждения, кроме руководителя, главного бухгалтера и заместителей руководителя учреждения. Размер данной выплаты тренерского состава устанавливается в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

20.3. Выплата за выслугу лет производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

20.4. Выплаты молодым специалистам. Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное образование или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в Учреждение в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты заключения с молодым специалистом, трудового договора. Надбавка молодым специалистам, принятым на работу по должности тренер-преподаватель, включая старшего, выплачивается в течение трех лет с даты заключения с молодым специалистом трудового

договора. Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов от должностного оклада.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных учреждений пределом бюджетных средств, субсидии на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Данное решение оформляется приказом руководителя.

21. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размер стимулирующих выплат для каждого работника учреждения определяется по итогам количественной оценки показателей, характеризующих результаты труда и индивидуальные характеристики работников.

22. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и с учетом средств от приносящей доход деятельности.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности можно направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников, оказание единовременной материальной помощи, при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

23. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера.

1) Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера пересматриваются перед началом нового календарного года (декабрь).

2) Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

3) Доплаты и надбавки работнику могут быть отменены и уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- за несвоевременное и некачественное заполнение документации;
- за некачественный тренировочный процесс, резкое ухудшение результатов;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, самовольная отмена занятий и т.д.);
- за грубое нарушение правил техники безопасности, санитарно-гигиенических норм, повлекших за собой получение травм детьми;
- за наличие обоснованных жалоб со стороны спортсменов, родителей (законных представителей несовершеннолетних).

24. Доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», устанавливаются приказом руководителя учреждения, в случаях, если заработная плата работника, исчисленная в соответствии с настоящим Положением не превышает минимальный размер оплаты труда.

5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

25. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Показатели оценки сложности руководства муниципальным учреждением утверждаются приказом МКУ «Управление по ФК и С СМР».

27. Условия оплаты труда руководителя устанавливается в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 4.

29. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

30. Выплата компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами Саткинского муниципального района.

31. При невыполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения МКУ «Управление по ФК и С СМР» снижает размер выплаты стимулирующего характера руководителю на условиях, установленных трудовым договором.

6. Заключительные положения

32. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с МКУ «Управление по ФК и С СМР».

Штатное расписание согласовывается с МКУ «Управление по ФК и С СМР».

33. Фонд оплаты труда работников МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР», формируется на календарный год исходя из средств бюджета Саткинского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

34. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности Учреждения, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

к Положению об оплате труда
работников МБУДО
«КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ
ШКОЛА СМР»

Размер должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	16 215,00
2 квалификационный уровень	тренер по спорту; инструктор-методист;	11 247,00
3 квалификационный уровень	старший тренер по спорту, старший инструктор-методист	12 240,00
Профессиональная квалификационная группа** «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	9 315,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	11 247,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, юрисконсульт	16 077,00
Профессиональная квалификационная группа*** «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик территорий, гардеробщик, уборщик служебных помещений, слесарь-электрик, слесарь	6900,00
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4 квалификационный уровень	Фельдшер	12 240,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Руководитель ВПН	18492,00

* Перечень должностей работников физической культуры и спорта установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер» и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 г. № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист».

** Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих,

установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

*** Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников
МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР»

Размеры выплат работникам при наличии почётного звания, ведомственной награды

Наименование выплаты	Размеры выплат, в процентах к окладу (должностному окладу)
За почетное звание в области физической культуры и спорта, образования «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель России», включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», за почётные звания в области образования «Почётный работник образования», Ветеран труда, за государственные награды в области физической культуры и спорта, образования	100
За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	50
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта России»	40
Другие ведомственные награды в области физической культуры и спорта и образования (Почетная грамота и благодарственное письмо Министерства спорта России, Министерства образования России, Губернатора Челябинской области; Почетная грамота, благодарственное письмо и поздравительный адрес Законодательного собрания Челябинской области, Почетная грамота и благодарственное письмо Министерства спорта Челябинской области, Министерства образования Челябинской области)	20

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников
МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР»

Размеры выплат работникам тренерского состава
за квалификационную категорию

Квалификационные категории	Размер выплат, процентов от оклада
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20
Вторая квалификационная категория	10

Приложение №4
к Положению об оплате
труда работников
МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР»

Выплаты за выслугу лет

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет, процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 20 лет	15
свыше 20 лет	20

Приложение №5
к Положению об оплате
труда работников
МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР»

Выплаты за интенсивность и высокие результаты тренерского состава:
старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
инструктор по адаптивной физической культуре

Показатель	Критерий	Предельный размер выплаты, процентов от оклада (должностного оклада)

Качество спортивной подготовки	Подготовка спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 5 (разряд) (за каждого спортсмена) до 10 (звание) (за каждого спортсмена)
Победы на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях:	1 - 3 места	до 20
Победы на официальных межрегиональных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, региональных спортивных соревнованиях чемпионатах и первенствах	1 - 3 места	до 15
Победы на официальных: соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	до 10

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников
МБУДО «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА СМР»

Критерии и показатели качества работы тренерского состава:
старший тренер- преподаватель, тренер-преподаватель,
инструктор по адаптивной физической культуре

№ п/п	Критерии оценки работы тренерского состава за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)
На спортивно-оздоровительном этапе и этапе начальной подготовки		
1.1.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 70% из числа занимающихся в группе)	до 10
1.2.	Результаты участия занимающихся в спортивных соревнованиях (улучшение спортивных результатов не менее чем у 80% занимающихся в группе в сравнении с предыдущим периодом)	до 10

1.3.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации	до10
На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации)		
1.4.	Стабильность состава занимающихся, регулярность посещения ими тренировочных занятий (не менее 80% из числа занимающихся в группе)	до10
1.5.	Динамика роста уровня специальной физической и технико-тактической подготовленности занимающихся в группе в соответствии с индивидуальными особенностями (не менее чем у 80% занимающихся в группе)	до10
1.6.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	до5
1.7.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (наличие)	до20
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.10.	Выполнение спортсменами индивидуальных планов спортивной подготовки (не менее 80% от принятых обязательств)	до10
1.11.	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом не менее 80% зачисленных на этап подготовки)	до20
1.12.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд субъекта Российской Федерации (наличие)	до20
1.13.	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до20
1.14.	Передача спортсменов в УОР (за каждого спортсмена)	до20

Критерии оценки качества профессиональной деятельности
старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста

№ п/п	Критерии оценки работы за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность начисления
1.1	Составление плана методической работы организации (подразделения)	до10	ежегодно
1.2	Составление аналитических справок посещения занятий. Ведение статистического учета результатов работы учреждения (отделения организации) на этапах спортивной подготовки	до10	ежемесячно
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя, тренеров, спортсменов и законных	до10	ежемесячно

	представителей на качество работ (услуг)		
1.4	Наличие публикаций Участие в проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров	до10	по факту
1.5	Организация и разработка документации по проведению соревнований. Анализ результатов	до10	по факту
1.6	Составление программ спортивной подготовки, тренировочных планов по отделениям и по этапам подготовки. Организация работы по повышению квалификации тренеров-преподавателей (курсы повышения квалификации, аттестация)	до10	по факту

Критерии оценки качества профессиональной деятельности
заместителя директора по учебно-спортивной работе

№ п/п	Критерии оценки работы за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность
1.1	Организация учебно-тренировочного процесса. Выполнение учреждением муниципального задания в полном объеме	до20	ежегодно
1.2	Организация надлежащей работы с входящей и исходящей корреспонденцией. Отсутствие замечаний Учредителя по предоставлению информации. Качественная организация работы общественных органов: методический совет, педагогический (тренерский) совет	до10	ежемесячно
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до10	ежемесячно
1.4	Согласование программ спортивной подготовки, тренировочных планов по отделениям и по этапам подготовки.	до10	ежемесячно
1.5	Подготовка и организация работы по повышению квалификации тренеров-преподавателей (курсы повышения квалификации, аттестация)	до10	по факту

Критерии оценки качества работы
заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки работы за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность
1.1	Создание оптимальных условий по обеспечению безопасности жизни и здоровья участников тренировочного процесса, работы и жизнедеятельности учреждения	до10	ежемесячно
1.2	Наличие в актуальном состоянии нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность учреждения, в т.ч.: санитарно-эпидемиологического заключения. Обеспечение режима соблюдения правил и норм техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, дорожной безопасности и антитеррористической защищенности. Обеспечение своевременного проведения с сотрудниками всех видов инструктажей.	до10	ежемесячно
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до10	ежемесячно
1.4.	Наличие и поддержание в технически исправном состоянии приборов тепло энергоносителей, своевременная проверка их технического состояния. Повышение энергоэффективности зданий и помещений учреждения	до10	ежемесячно
1.5.	Дополнительные критерии: устранение последствий аварий и ЧС	до10	единовременно, по итогам устранения

Критерии и показатели качества обслуживающего персонала: администраторы, слесарь-электрик, слесарь, уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик

№ п/п	Критерии оценки работы за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность
1.1	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.	до10	ежемесячно
1.2	Отсутствие обоснованных обращений по поводу оказания услуг Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя, непосредственных руководителей, тренеров, обучающихся	до10	ежемесячно

	и их законных представителей на качество работ (услуг)		
1.3	Надлежащее ведение документации. Своевременное информирование по вопросам услуг учреждения, принимает претензии. Своевременное информирование руководства о нарушениях трудовой дисциплины, коммунальных и иных авариях.	до10	ежемесячно
1.4	Дополнительные показатели: выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (участие в хоз. работах учреждения, устранение последствий аварий и ЧС, участие в проведении спортивных мероприятий учреждения)	до20	единовременно, по итогам ее выполнения

Критерии и показатели работы главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки работы за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность
1.1	Выполнение учреждением муниципального задания в полном объеме	до20	ежегодно
1.2	Отсутствие кредиторской задолженности	до10	ежегодно
1.3	Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок	до10	единовременно, по итогам проверки
1.4	Обеспечение учета и сохранности материальных средств	до10	ежемесячно
1.5	Составление плана ФХД	до10	ежегодно
1.6	Отсутствие обоснованных обращений по поводу оказания услуг. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя, непосредственных руководителей, тренеров, обучающихся и их законных представителей на качество работ (услуг)	до10	ежемесячно

Критерии и показатели эффективности и качества административного персонала: бухгалтер, юрисконсульт, фельдшер

№ п/п	Критерии оценки работы за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность
1.1	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей. Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок надзорных органов	до10	ежемесячно

1.2	Отсутствие обоснованных обращений по поводу оказания услуг Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя, непосредственных руководителей, тренеров, обучающихся и их законных представителей на качество работ (услуг)	до10	ежемесячно
1.3	Оперативное решение нестандартных и нештатных ситуаций в деятельности учреждения. Защита интересов учреждения, работников учреждения в судебных инстанциях, надзорных органах	до10	ежемесячно
1.4.	Соответствие нормативно-правовой базы учреждения действующему законодательству: наличие нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учреждения (своевременное оформление) в объеме должностных обязанностей	до10	ежемесячно

**Критерии качества работы руководителя
военно-патриотического направления**

№ п/п	Критерии оценки работы за качество выполняемых работ	Предельный размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Периодичность
1.1	Надлежащая организация и проведение городских и районных военно-патриотических мероприятий, военно-полевых сборов	до10	по факту
1.2.	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных органов по выполнению требований пожарной безопасности, электробезопасности нежилого помещения ВПН по адресу: г. Сатка, ул.Бакальская,1. Обеспечение учета и сохранности материальных средств.	до10	по факту (после проведения проверок, инвентаризации)
1.3	Отсутствие обращений по поводу конфликтных ситуаций в подразделении, обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг от тренеров, обучающихся и их законных представителей	до10	ежемесячно