

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа»

М.Е. Сугань
М. Сугань, 28 декабря 2023 г.

От работодателя
Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»



А.М. Иорин
28 декабря 2023 г.

Изменения и дополнения

к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»

на 2022-2025 годы

с 01 января 2024 года

Коллективный договор (соглашение,
зарегистрировано в уведомительном
порядке в управлении труда и
социальной защиты населения
без замечаний
за № 56 от 13.02.2024
регистрацию произвел
Ястребова Г.А.

На основании протокола № 04/23 от 28 декабря 2023 года заседания комиссии по ведению коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор на 2022-2025 годы МБУ ДО «Спортивная школа»:

1. Внести в Приложение № 4 к коллективному договору - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа», изложить его в следующей новой редакции, согласно приложению.

Приложение 4

к коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа»
на 2022-2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»
(новая редакция)

с 01 января 2024 г.

Раздел 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа», (далее – Положение, Учреждение) разработано в целях координации действий муниципального бюджетного учреждения в части создания нормативно-правовой базы в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 15 августа 2023 года № 1114 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального округа Ставропольского края», в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, приказом комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа от 31.08.2023 года № 507-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа Ставропольского края».

Раздел 2. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения, заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Профессионально квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

2.3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника.

2.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

2.5 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего Положения.

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - 10 137 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - 11 745 рублей.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя	8 035
2.	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 406

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам	10 137
2.	Третий квалификационный уровень	Контрактный управляющий	10 878

3.2.2. Размеры должностных окладов медицинских работников, включенных в штатное расписание учреждения:

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	10 301
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1.	Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты	15 948

3.3. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Сторож	6 800 рублей
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик производственных и служебных помещений	7 540 рублей

8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель	10 631 рубля
---	--------------

3.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.4. Штатное расписание ежегодно утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности.

3.5. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.6. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени с учетом фактического объема учебной нагрузки (объема учебно-тренировочной работы).

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

4.4. Выплаты работникам учреждения устанавливаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере от должностного оклада (ставки заработной платы):

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата (в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

4.4.5. Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу*
1.	За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	25
2.	Работникам за работу с архивом учреждения	20

*Педагогическим работникам, работающим по совместительству, внешнему и внутреннему, выплаты компенсационного характера устанавливаются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся бюджетных средств, и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

В учреждении могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Перечень работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (возраст до 35 лет, принятые по основному месту работы на педагогические должности в бюджетные организации, в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной или образовательной организации высшего образования).	50
2.	Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда	55
3.	Работникам за ведение электронного документооборота 1С-ЭДО, КонтурДиадок	30
4.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	100
5.	Работникам за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	20
6.	Работникам за ведение кадрового делопроизводства	100
7.	Работникам за ведение электронного документооборота	70
8.	Работникам за участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда и другие локальные акты Учреждения	70
9.	Работникам за организацию воинского учета в Учреждении	100
10.	Работникам за оформление документации по выездам обучающихся	70
11.	Работникам ответственным за формирование и размещение информации об Учреждении на официальном сайте bus.gov.ru	25
12.	Работникам ответственным за организацию и контроль работы ИС «Навигатор дополнительного образования детей Ставропольского края»	65
13.	Работникам за организацию работы по регулярному обновлению официального сайта Учреждения (подготовка документов для размещения на сайте)	60
14.	Работникам за подготовку и сдачу 1-С отчетности	60
15.	Работникам за сбор и свод информации в рамках проводимых мероприятий и мониторингов физкультурно-спортивного направления	70
№	Перечень работ	Размер выплат

п/п		в абсолютных размерах
16.	Работникам за ведение официального сайта Учреждения (функционирование и размещение документов на сайте)	5 000,00
17.	Работникам за высокие показатели в работе	на основании приказа по Учреждению

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании критериев и показателей рейтинговой оценки достижений работников. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

- За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «народный» - 30 процентов;

имеющим почетное звание «заслуженный» - 20 процентов;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) — 15 процентов.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, внешнему и внутреннему, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания выплачивается пропорционально отработанному времени.

- За наличие квалификационной категории в процентах к установленному должностному окладу (ставке заработной платы):

- за наличие I квалификационной категории — 10 %;

- за наличие высшей квалификационной категории — 15 %.

- За образцовое выполнение муниципального задания.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, внешнему и внутреннему, надбавка за наличие квалификационной категории выплачивается категории в процентах к установленному должностному окладу (ставке заработной платы).

5.2.3. За стаж непрерывной работы.

Выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), перерасчет стажа работников производится ежемесячно при достижении стажа:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 %;

- при стаже работы от 3 года до 5 лет – 10 %;

- при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

В стаж непрерывной работы в Учреждении включается:

время работы в Учреждении;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, внешнему и внутреннему, надбавка за стаж непрерывной работы не устанавливается.

5.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Ежемесячное премирование может устанавливаться тренерам-преподавателям «За востребованность дополнительной общеобразовательной программы (с применением социальных сертификатов)» приказом по учреждению.

Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

5.2.5. Материальная помощь.

Условия, порядок, размер материальной помощи устанавливается в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

Раздел 6. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»

6.1. Система оплаты труда, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения регулируется Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на планируемый период.

6.2. Зарплата тренеров-преподавателей, рассчитывается по формуле:

$OT = MC \times H + CB + KB$, где:

MC – ставка заработной платы по занимаемой должности (оклад по ПКГ);

H – норматив по количеству занимающихся или норматив по подготовке спортсмена высокого класса;

CB – выплаты стимулирующего характера;

KB – выплаты компенсационного характера.

Тренерам-преподавателям заработная плата устанавливается по нормативу за каждого обучающегося (подушевая оплата), в том числе за обучающегося, зарегистрированного и подтвержденного в информационной системе «Навигатор дополнительного образования детей Ставропольского края», в процентах.

№ п/п	Уровень подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (человек) *	Максимальная наполняемость групп (человек) *	Минимальный объем учебной нагрузки в соответствии с программой подготовки (астрономических часов в неделю)*	Норматив оплаты труда (процент за 1 занимающегося)	
						Группы видов спорта	
						1 гр.	3 гр.
1.	Спортивно-оздоровительный (СО)	весь период	10	30	6	2,2	2,2
2.	Начальной подготовки (НП)	первый год	8	30	3	2,2	2,2
		второй год	8	30	4,5	3,6	3,6
		третий год	8	30	5	3,6	3,6
3.	Учебно-тренировочный	первый год	4	24	6	6,0	4,0
		второй год	4	24	8	9,0	7,0

	(УТ)	третий год	4	24	9	12,0	10,0
		четвертый год	4	24	10	13,0	11,0
		пятый год	4	24	10	14,0	12,0
4.	Этап спортивного совершенствования мастерства (ЭССМ)	первый год	2	12	14	17,0	14,0
		второй год	2	12	14	20,0	17,0

*Максимальная и минимальная наполняемость групп, а также минимальный объем учебной нагрузки устанавливается в соответствии с Федеральными государственными стандартами по каждому виду спорта и корректируется с учетом организацией с учетом специфических особенностей образовательной программы и наличием соответствующей материально-технической базы.

Примечание:

В спортивной школе учебные группы на этапах спортивной подготовки утверждаются вышестоящими органами управления по подчиненности согласно Приложению № 2 Положения об оплате труда работников.

Перед началом учебного года группы спортивной подготовки в обязательном порядке проходят согласование (Приложение № 2).

Максимальное количество групп для каждого тренера-преподавателя определяется администрацией учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на планируемый период исходя из:

- наличия квалификации тренера-преподавателя;
- достижения высоких результатов в работе;
- качественного исполнения должностных обязанностей;
- качественного ведения и своевременной сдачи учебно- педагогической документации;
- отсутствие замечаний;
- наличия соответствующей материально-технической базы.

К первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

К третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

При оплате труда по нормативам за одного занимающегося максимальный состав спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки не должен превышать двух минимальных составов (30 человек) с учетом соблюдения правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

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

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

При объединении в одну группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух спортивных разрядов (званий).

Во всех видах спорта на уровне начальной подготовки и выше, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

При объединении в одну учебную группу занимающихся (инвалидов и лиц, с ограниченными возможностями в развитии), разных по возрасту, функциональному классу или уровню спортивной подготовленности, разница в степени функциональных возможностей не должна превышать трех функциональных классов, разница в уровне спортивной подготовленности не должна превышать двух спортивных разрядов. В игровых видах спорта комплектование учебных групп производится с учетом композиции функциональных классов в команде в соответствии с правилами соревнований.

В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку,

включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

6.3. Педагогическим работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшие 1-6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня производятся выплаты в размерах, предусмотренных в таблице:

№ п/п	Уровень соревнований	Занятое место	Размер выплаты в % к должностному окладу тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося	Размер выплаты в % к должностному окладу	
				постоянный состав обучающихся	переменный состав обучающихся
1. В личных и командных видах спортивных дисциплин					
1.1.	Олимпийские игры чемпионаты мира	1 1	10	6	3
1.2.	Олимпийские игры Чемпионаты Мира Чемпионаты Европы, Кубок Мира Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1	10	4	2
1.3.	Чемпионат Мира, Европы Кубок мира Кубок Европы чемпионат России Кубок России	4-6 4-6 2-3 1-3 1	9	4	2
1.4.	Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира Кубок Европы Первенство мира, Европы официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	Участие 4-6 1-3 1	8	3	1
1.5.	Чемпионат России первенство России (молодежь, юниоры) первенство России (старшие юноши) первенство мира, Европы	4-6 1-3 1 4-6	7	3	1

	официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	2-3			
1.6.	Финал спартакиады молодежи Финал Спартакиады учащихся Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1 1	6	3	1
1.7.	Первенство России (молодежь, юниоры) Первенство России (старшие юноши) Финал спартакиады молодежи Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 4-6 2-3	5	2	1
1.8.	Первенство России (старшие юноши) Финал Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6	4	2	
1.9.	Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1-6	4	2	
1.10.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-6	4	1	
2. В командных игровых видах спорта					
2.1.	Олимпийские игры Чемпионат мира, Европы	1 1	10	6	3
2.2.	Олимпийские игры Чемпионат мира, Европы	2-6 2-3	10	4	2
2.3.	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1-3	9	4	2
2.4.	За подготовку команды, занявшей: на чемпионате России на первенстве России	1-3 1-2	6	2	1

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»

ПОЛОЖЕНИЕ о рейтинге достижений работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о рейтинге достижений работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Программой поэтапного совершенствования системы оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительством Российской Федерации от 26.12.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»; иными нормативными актами Российской Федерации; региональными и муниципальными нормативными актами и устанавливает критерии и механизмы рейтинговой оценки достижений работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее - МБУ ДО СШ) для установления стимулирующих выплат по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Цель рейтинговой оценки достижений работников - совершенствование системы оплаты их труда, обеспечение зависимости размера стимулирующей выплаты от результатов деятельности.

1.3. Задачи проведения рейтинговой оценки достижений работников:

1.3.1. Проведение системной самооценки результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности.

1.3.2. Обеспечение внешней экспертной оценки труда.

1.3.3. Усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества и эффективности своей деятельности.

1.4. Настоящее Положение ориентировано на обеспечение объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности и прозрачности оценки достижений работников.

1.5. Настоящее Положение распространяется на следующие категории работников:

1.5.1. Заместитель директора по УВР;

1.5.2. Заместитель директора по ФЭВ;

1.5.3. Заместитель директора по АХР;

1.5.4. Методист;

1.5.5. Тренер-преподаватель.

1.6. Настоящее Положение разработано с учетом мнения профсоюзного комитета МБУ ДО СШ.

2. Основания и порядок проведения рейтинговой оценки деятельности работников МБУ ДО СШ.

2.1. Основанием для рейтинговой оценки достижений работников является «Индивидуальная карта рейтинговой оценки достижений работника» (приложение).

2.2. «Индивидуальная карта рейтинговой оценки достижений работника» заполняется в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работников, определенными настоящим Положением.

работе	административно-хозяйственной деятельности Учреждения	Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности	1,0
		Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в Учреждении	1,0
		Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в Учреждении в соответствии с действующими нормативами	1,0
		Сохранность материально-технического обеспечения Учреждения	1,0
		Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами	1,0
		Качественное хранение товарно-материальных ценностей	1,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0
Методист	Обеспечение доступности получения качественного дополнительного образования и воспитания детей	Полное соответствие перечня и содержания учредительных и других нормативных и правовых документов требованиям норм законодательства, качественное ведение документооборота (распорядительной и учётно-отчётной документации).	2,0
		Отсутствие или низкий процент отсева обучающихся (менее 3%) из образовательной организации по неубажительным причинам.	1,0
		Полная укомплектованность штатов в соответствии с предъявляемыми требованиями по уровню образования и квалификации.	1,0
		Отсутствие предписаний надзорных органов	1,0
		Создание и систематическое обновление базы данных повышения квалификации педагогических работников	1,0
		Исполнительная дисциплина (своевременное, достоверное и качественное предоставление запрашиваемой информации)	1,0
		Отсутствие дисциплинарных взысканий	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0
Тренер – преподаватель	Качественное ведение и своевременная сдача учебно-педагогической документации	Отсутствие замечаний к оформлению учебно - педагогической документации (планы-конспекты УТЗ, журналы)	1,0
		Исполнение установленных сроков сдачи учебно - педагогической документации	
		Своевременное представление выписок из протоколов и отчетов по результатам соревнований	
	Наличие плана воспитательной деятельности	Наличие плана воспитательной деятельности с учащимися, включая работу с родителями (законными представителями)	1,0
	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Проведение мероприятий, направленных на профилактику наркомании, алкоголизма, табакокурения среди несовершеннолетних	1,0
	Качественное ведение учебного процесса	Высокий методический уровень организации и проведения образовательного процесса	1,0
		Реализация содержания образовательной программы в полном объеме	
		Отсутствие замечаний по результатам проверок	
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время реализации образовательного процесса	Своевременное проведение инструктажей с учащимися с внесением соответствующих записей в журнал учета учебно-тренировочных занятий, журнал инструктажа	0,5
		Отсутствие травматизма среди учащихся	
	Активное участие в реализации программы развития учреждения (по итогам учебного года)	Участие в реализации не менее 80% запланированных спортивно-массовых мероприятий	0,5
		Участие в организации общественно значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий	
Посещаемость занятий воспитанниками	Средняя посещаемость в течение месяца не менее 95% детей, указанных в списках групп	0,5	
Увеличение контингента воспитанников	Привлечение в группы детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом на платной основе	1,0	
Создание элементов образовательной	Оформление кабинета (спортивного зала), оформление методического уголка, стендов и т.п, наличие наглядных пособий и	1,5	

22

Приложение 1

к Положению о рейтинге достижений работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа»

Индивидуальная карта рейтинговой оценки достижений работника

должность (Фамилия, Имя, Отчество)

отчетный период: _____ 202__ г.

№ п/п	Критерии используемые при рейтинговой оценке	Максимальное количество баллов	Достигнутый показатель в баллах	Примечание
Заместитель директора по УВР				
Обеспечение доступности получения качественного дополнительного образования и воспитания детей				
1.	Полное соответствие перечня и содержания учредительных и других нормативных и правовых документов требованиям норм законодательства, качественное ведение документооборота (распорядительной и учётно-отчётной документации).	2,0		
2.	Отсутствие или низкий процент отсева обучающихся (менее 3%) из образовательной организации по неуважительным причинам.	1,0		
3.	Полная укомплектованность штатов в соответствии с предъявляемыми требованиями по уровню образования и квалификации, повышение квалификации, наличие достижений в профессиональных конкурсах.	1,0		
4.	Положительная динамика роста доходов от иной приносящей доход деятельности, эффективное использование учебно-материальной базы, достижение положительных результатов по развитию учебно-материальной базы за счёт привлечённых внебюджетных средств.	1,0		
5.	Наличие условий доступа участников образовательного процесса к информационным ресурсам. Наличие сайта ОУ в сети Интернет с размещением информации об образовательной деятельности.	1,0		
6.	Наличие концепции развития учреждения, перспективного плана мероприятий. Экспериментальная деятельность учреждения.	1,0		
7.	Благоприятная оценка состояния психологического климата участниками образовательного процесса.	1,0		
Максимально возможное количество баллов		8,0		

Председатель комиссии:
Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ;

Члены комиссии:

24

Индивидуальная карта рейтинговой оценки достижений работника

должность (Фамилия, Имя, Отчество)

отчетный период: _____ 202__ г.

№ п/п	Критерии используемые при рейтинговой оценке	Максимальное кол-во баллов	Достигнутый показатель в баллах	Примечание
Тренер – преподаватель				
Качественное ведение и своевременная сдача учебно-педагогической документации				
1.	Отсутствие замечаний к оформлению учебно-педагогической документации (планы-конспекты УТЗ, журналы)	1,0		
	Исполнение установленных сроков сдачи учебно - педагогической документации			
	Своевременное представление выписок из протоколов и отчетов по результатам соревнований			
Наличие плана воспитательной деятельности				
2.	Наличие плана воспитательной деятельности с учащимися, включая работу с родителями (законными представителями)	1,0		
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей				
3.	Проведение мероприятий, направленных на профилактику наркомании, алкоголизма, табакокурения среди несовершеннолетних	1,0		
Качественное ведение учебного процесса				
4.	Высокий методический уровень организации и проведения образовательного процесса	1,0		
	Реализация содержания образовательной программы в полном объеме			
	Отсутствие замечаний по результатам проверок			
Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся во время реализации образовательного процесса				
5.	Своевременное проведение инструктажей с учащимися с внесением соответствующих записей в журнал учета учебно- тренировочных занятий, журнал инструктажа	0,5		
	Отсутствие травматизма среди учащихся			
Активное участие в реализации программы развития учреждения (по итогам учебного года)				
6.	Участие в реализации не менее 80% запланированных спортивно-массовых мероприятий	0,5		
	Участие в организации общественно значимых муниципальных, областных и всероссийских мероприятий			
Посещаемость занятий воспитанниками				
7.	Средняя посещаемость в течение месяца не менее 95% детей, указанных в списках групп	1,0		
Увеличение контингента воспитанников				
8.	Привлечение в группы детей и подростков, желающих заниматься физической культурой и спортом на платной основе	1,0		
Создание элементов образовательной инфраструктуры				
9.	Оформление кабинета (спортивного зала), оформление методического уголка, стендов и т.п, наличие наглядных пособий и разработка методических и дидактических материалов	1,0		
Максимально возможное количество баллов		8,0		

Председатель комиссии:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО СШ;

Члены комиссии:

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»

«УТВЕРЖДАЮ»

Глава
Шпаковского
муниципального округа
Ставропольского края

_____/_____/_____
« ____ » _____ 202__ г.
М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель
комитета образования
администрации Шпаковского
муниципального округа
Ставропольского края

_____/_____/_____
« ____ » _____ 202__ г.
М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Директор
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа»

_____/_____/_____
« ____ » _____ 202__ г.
М.П.

Наименование учреждения

ФИО тренера-преподавателя								
ГРУППА					№			чел.
№ п/п	Ф.И.О. ребенка	Год рождения	Спортивное звание, разряд	Дата присвоения, подтверждения	ФИО второго тренера	Кол-во принятых стартов	Лучший результат предыдущего сезона	Планируемый результат этого сезона

Заместитель директора по УВР

Примечание: По решению Комиссии по утверждению списков групп совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства в виде исключения могут быть зачислены спортсмены, не имеющие соответствующих спортивных разрядов и званий. Причиной может быть невозможность выполнения (подтверждения спортивного разряда, период реабилитации после полученной травмы и др.)