

Принято
Общим собранием работников
«12» декабря 2024г.
Протокол №2

Утверждаю
Директор МБУДО СП «Турист»:
А.В. Десятенко
(приказ по МБУДО СП «Турист»
от «12» декабря 2024г. № 199)



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа «Турист»
г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Турист» г. Белгорода (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Турист» г. Белгорода (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, решением Белгородского городского Совета от 10.09.2019г. №149 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования» (далее - Решение), Уставом городского округа «Город Белгород».

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, предусмотренных действующим законодательством.

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород» и иных доходов, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, а также гарантированных надбавок, выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.5. Положение распространяется на оплату труда руководящих, педагогических работников, административный персонал, специалистов и учебно-вспомогательный персонал, технический и обслуживающий персонал учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда для учреждения, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{пр.пер.}},$$

где:

ФОТ_{пп} - фонд оплаты педагогического персонала;

ФОТ_{пр.пер.} - фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении из расчета на одного обучающегося.

ФОТ рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

У - количество обучающихся в учреждении.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с Положением на текущий финансовый год.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по учреждению (ФОТпр.пер) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТпр.пер} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТком} + \text{ФОТц},$$

где:

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам прочего персонала и фонд гарантированных надбавок прочего персонала);

ФОТст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТком - фонд компенсационных выплат (приложение 1 к Положению);

ФОТц - фонд стимулирования руководителя учреждения, который составляет до 15 процентов от общего базового фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала.

Стимулирующий фонд оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times ш,$$

где:

ш - стимулирующая доля фонда оплаты труда прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 30 до 200 процентов. Значение ш определяется учреждением самостоятельно.

3. Формирование фонда стимулирования учреждения

3.1. Учреждение формирует фонд стимулирования руководителя учреждения в размере до 15 процентов от общего базового фонда педагогического и прочего персонала.

3.2. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации города Белгорода на основании протокола заседания комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования, созданной при

управлении образования администрации города Белгорода.

3.2.1. Стимулирующая выплата руководителю учреждения определяется в процентном отношении от его должностного оклада. Максимальная величина стимулирующей выплаты руководителю в месяц должна составлять от 115 до 250 процентов.

В случае если руководитель учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

В случае увеличения фонда оплаты труда в течение года проводится внеочередное заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

- гарантированные стимулирующие выплаты для работников (приложение 2 к Положению);
- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (приложение 3 к Положению).

В случае, если работник одновременно имеет несколько наград, то доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, согласно положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя учреждения (приложение 3 к Положению).

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда приказом учреждения.

4. Распределение фонда оплаты труда учреждения

4.1. В части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждение самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении, количества обучающихся, доли на средства обучения.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТком) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТпед.пер.} = \text{ФОТб} + \text{ФОТком} + \text{ФОТст.}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{Дс},$$

где:

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Дс - от 100 до 200 процентов. Значение Дс определяется учреждением самостоятельно.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТб) состоит из общей части (ФОТо), включающей в себя оплату труда по базовым окладам и гарантированной части (ФОТг).

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}.$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТг} = \text{ФОТб} \times \text{Дг},$$

где:

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала, включающая в себя гарантированные надбавки в соответствии с приложением 4 к Положению. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

5. Расчет оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников учреждения рассчитывается исходя из базового оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, с применением гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению), компенсационных выплат (приложение 1 к Положению) и стимулирующих выплат (приложения 2,3 к Положению) по следующей формуле с учетом поправочного коэффициента:

$$\text{Зпп} = ((\text{Обаз.пед.} \times \text{Кпопр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{Кком})) / 18 \times \text{Фч}) + \text{С},$$

где:

Обаз.пед. - базовый оклад педагогических работников;

Кпопр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Поправочный коэффициент на контингент рассчитывается как отношение численности обучающихся по списочному составу учреждения на дату составления тарификации к нормативной численности обучающихся по комплектованию учреждения в соответствии с учебным планом.

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1. Величина поправочного коэффициента не должна превышать значение 2 и более.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста.

К1 - гарантированные надбавки (приложение 4 к Положению);
 Фч - фактическое количество часов (педагогическая нагрузка);
 Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);
 С - стимулирующие надбавки (приложения 2,3 к Положению).

5.2. Расчет оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность учреждения (Зпр пед), устанавливается исходя из базового оклада, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей части, по формуле:

$$\text{Зпр пед} = \text{Обаз.пед.} \times (1 + \text{К1} + \text{Кком}) + \text{С},$$

где:

Обаз.пед. - базовый оклад педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

К1 - гарантированные надбавки (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2, 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

С учетом доукомплектования учреждения в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

6.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, по формуле:

$$\text{Зп пер.} = (\text{Обаз.пр.} \times (1 + \text{К2} + \text{Кком}) + \text{С},$$

где:

Обаз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2, 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Стимулирующая надбавка по результатам труда работников учреждения должна пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

6.2. Расчет оплаты труда руководителя учреждения.

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается исходя из должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки:

$$\text{Зп рук.} = \text{О долж.рук.} \times (1 + \text{Кк} + \text{К2} + \text{Кком}) + \text{С},$$

где:

О долж.рук. – должностной оклад руководителя, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Кк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;

от 501 до 800 обучающихся - 1,2;

от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;

от 1001 более обучающихся - 1,3.

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет фонда стимулирования руководителя.

Стимулирующая надбавка по результатам труда руководителя учреждения должна пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

6.3. Расчет оплаты труда заместителя руководителя (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) учреждения устанавливается исходя из должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки, по формуле:

$$\text{Зп.} = (\text{О долж.} \times (1 + \text{Кк} + \text{К2} + \text{Кком})) + \text{С},$$

где:

О долж. – должностной оклад, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Кк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;

от 501 до 800 обучающихся - 1,2;

от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;

от 1001 более обучающихся - 1,3.

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2, 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Стимулирующая надбавка по результатам труда работников учреждения должна пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

7. Порядок оплаты труда тренеров-преподавателей, специалистов учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности, спортивных секций, спортивных сооружений

7.1. Для тренеров-преподавателей устанавливается следующий порядок оплаты труда.

7.2. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей определяется путем умножения базового оклада на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного обучающегося в месяц, рассчитанный на основании численности обучающихся по группам, объемов тренировочной работы согласно комплектованию, гарантированных доплат, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3. Фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося рассчитывается на основании численности обучающихся по группам, объемов тренировочной работы согласно комплектованию и педагогической нагрузке по тарификации (Таблица 1).

Таблица 1

Этап подготовки	Период обучения	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося, в процентах от базового оклада		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2	2,2	2,2
Этап начальной подготовки	До 1 года	3	3	3
	Свыше 1 года	6	5	4
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	До 1 года	9	8	7
	Свыше 1 года	15	13	11
Этап совершенствования спортивного мастерства	До 1 года	24	21	18
	Свыше 1 года	39	34	29
Этап высшего спортивного мастерства	Весь период	50	45	40

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

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

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

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

2. Минимальный возраст при приеме в учреждение дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности определяется учебной программой по данному виду спорта.

3. Кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели, по смежным видам спорта (акробатике, хореографии, общей физической подготовке и другим) при условии одновременной работы с обучающимися.

4. При объединении в одну группу обучающихся из разных учебно-тренировочных групп разница в их уровне подготовки не должна превышать

двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий; не должна быть превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения; должны быть соблюдены требования охраны труда.

7.4. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

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

7.5 Оплата труда тренеров-преподавателей и специалистов, установление нормативов оплаты труда, надбавок и доплат работникам регулируются непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативными правовыми документами.

7.6. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется с учетом требований охраны труда в соответствии с учебной программой.

7.7. Оплата по нормативу за каждого обучающегося или в зависимости от объема недельной тренировочной работы по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта и дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по видам спорта определяется учреждением физкультурно-спортивной направленности по согласованию с управлением образования администрации города Белгорода.

8. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

8.1. Учреждение относится к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением.

8.2. Отнесение учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 2

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в однопрофильном учреждении дополнительного образования	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2. Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника;	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
	I квалификационную категорию;	1
	высшую квалификационную категорию	
3. Наличие в образовательных учреждениях физкультурно-спортивной направленности:		

групп, работающих по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта	за каждую группу	5
групп, работающих по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки:		
группы начальной подготовки	за каждого обучающегося	0,5
учебно-тренировочные группы	за каждого обучающегося	1
группы совершенствования спортивного мастерства	за каждого обучающегося	2,5
группы высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	3,0
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид спортивного сооружения	15

9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

9.1. Группа по оплате труда руководителей определяется один раз в год (на 1 сентября) управлением образования администрации города Белгорода, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

9.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждению определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

9.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9.4. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям).

Таблица 3

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 350	до 350	до 250	-

9.5. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации в соответствии с Решением.

Примечания: должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

10. Порядок установления выплат стимулирующего характера

10.1. Система выплат стимулирующего характера работникам учреждения включает в себя выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы в соответствии с таблицей 4.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося (спортсмена) высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение (организацию), устанавливаются в процентах от должностного оклада по соответствующей должности.

Выплаты стимулирующего характера работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются:

- тренерам-преподавателям;
- директору, заместителям директора;
- специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю при подготовке обучающегося (спортсмена), достигшего значимого спортивного результата на соревнованиях (инструкторы-методисты и иные специалисты).

Виды и размер выплат стимулирующего характера определены Перечнем выплат стимулирующего характера тренерам-преподавателям, и другим работникам учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности (Таблица 4).

Таблица 4

Размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда в % от базовой ставки (оклада) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмена	Размер выплат стимулирующего характера в % к базовому должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена		
				Тренерскому составу	Первому тренеру-преподавателю (проработавшему со спортсменом не менее 3-х лет)	Руководящим работникам и иным специалистам
1	2	3	4	5	6	7
1. Официальные международные спортивные соревнования						
1.1.	Чемпионат мира	1	до 200	до 20	до 100	до 15
		2 - 3	до 160	до 16	до 80	до 10
		4 - 6	до 100	до 10	до 50	до 10

		участие	до 80	до 8	до 40	до 8
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 80	до 10
		2 - 3	до 100	до 10	до 50	до 10
		4 - 6	до 80	до 8	до 40	до 10
		участие	до 60	до 6	до 30	до 8
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 50	до 10
		2 - 3	до 80	до 8	до 40	до 10
		4 - 6	до 60	до 6	до 30	до 8
		участие	до 40	до 4	до 20	-
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 80	до 8	до 40	до 8
		2 - 3	до 60	до 6	до 30	до 8
		4 - 6	до 40	до 4	до 20	до 6
		участие	до 20	до 2	до 10	-
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 30	до 10
		2 - 3	до 40	до 4	до 20	до 8
		4 - 6	до 20	до 2	до 10	до 6
		участие	-	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно						
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 100	до 10	до 50	до 8
		2 - 3	до 80	до 8	до 40	до 6
		4 - 6	до 60	до 6	до 30	до 3
		участие	до 40	до 4	до 20	-
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 80	до 8	до 40	до 8
		2 - 3	до 60	до 6	до 30	до 5
		4 - 6	до 40	до 4	до 20	до 2
		участие	до 20	до 2	до 10	-
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки,	1	до 60	до 6	до 30	до 5
		2 - 3	до 40	до 4	до 20	до 3

	юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	4 - 6	до 20	до 2	до 10	до 2
		участие	-	-	-	-
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 50	до 4	до 20	до 3
		2 - 3	до 40	до 2	до 10	до 3
		4 - 6	-	-	-	-
		участие	-	-	-	-
2.5.	Чемпионат и первенство Белгородской области	1	до 30	до 2	до 15	до 3

Примечания:

а) размер норматива оплаты труда и надбавки устанавливаются учреждением согласно показанному обучающимся (спортсменом) результату на основании выписки из протокола соревнований, но не позже текущего квартала и действуют в течение одного календарного года, т.е. производится замена норматива оплаты труда за одного обучающегося (спортсмена) согласно таблице 4, размер норматива оплаты труда устанавливается основному тренеру-преподавателю, а выплаты стимулирующего характера устанавливаются второму тренеру-преподавателю или членам бригады в зависимости от персонального вклада каждого тренера-преподавателя;

б) по подпунктам 1.1-1.5 - норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются до проведения следующих официальных соревнований данного уровня. По подпунктам 2.1-2.5 норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются в течение одного календарного года.

в) при передаче лучших обучающихся (спортсменов) с целью продолжения совершенствования спортивного мастерства из детско-юношеских спортивных школ в центры спортивной подготовки, училища олимпийского резерва, команды мастеров или сборные команды России норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера выплачиваются в течение 4-х последующих лет с момента передачи обучающегося (спортсмена) при ежегодном подтверждении обучающимся (спортсменом) или улучшении его спортивного результата;

г) если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты стимулирующего характера обучающийся (спортсмен) улучшил свой спортивный результат, размер норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия;

д) если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера спортсмен не показал указанного в таблице 4 результата, размер норматива оплаты труда тренера-

преподавателя устанавливается в соответствии с этапом (периодом) подготовки обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера не производится;

е) если обучающийся (спортсмен) перешел к другому тренеру-преподавателю в другую организацию и показал более высокий результат, то первому тренеру-преподавателю, проработавшему с этим обучающимся (спортсменом) не менее 3-х лет, устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с графой 6.

Выплата стимулирующего характера выплачиваются первому тренеру-преподавателю в течение 4-х лет со дня официальной передачи обучающегося (спортсмена) на основании приказа по учреждению.

Если тренер-преподаватель, передавший обучающегося (спортсмена) и последний тренер-преподаватель работают в одном учреждении, размер норматива оплаты труда последнему тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с графой 4, а выплата стимулирующего характера первому тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с графой 6.

ж) норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера тренеру-преподавателю за участие обучающихся (спортсменов) в составе команды устанавливаются согласно доли участия обучающихся (спортсменов) в команде. Доля участия определяется путем деления количества обучающихся (спортсменов) данного тренера-преподавателя на общее количество членов команды;

з) по результатам участия в межрегиональных и во всероссийских соревнованиях в единоборствах норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований: в соревнованиях приняли участие не менее 4 субъектов РФ, не менее 5 участников в весе, проведено спортсменом не менее 3 поединков;

и) по результатам участия в соревнованиях всероссийского и регионального уровней норматив оплаты труда за 1 спортсмена и выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований: в индивидуальных видах спорта участвовали не менее 6 спортсменов в дисциплине, не менее чем из 4 регионов/муниципальных образований области.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются на основании приказа управления образования администрации города Белгорода.

11. Компенсационные выплаты

11.1. Перечень компенсационных выплат установлен в соответствии с приложением 1 к Положению.

11.2. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового (должностного) оклада (без учета гарантированных надбавок), установленного по основной занимаемой

должности, но не более базового (должностного) оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового (должностного) оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании учреждения.

11.3. Оплата замены временно отсутствующего работника в учреждении производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

11.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оплаты труда, за последующие часы - не менее чем в двойном размере оплаты труда.

В размер оплаты труда включаются: базовый (должностной) оклад; компенсационные выплаты за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также предусмотренные приложением 1; стимулирующие гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 2; стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса и гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 4, рассчитанные за час работы в соответствии с нормой рабочего времени за отработанный месяц.

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

11.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере двойной или часовой части базового (должностного) оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в двойном размере за день или часы работы сверх ежемесячного размера оплаты труда.

При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере учитываются: компенсационные выплаты за совмещении должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, а также предусмотренные положением 1; стимулирующие гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 2; стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса и гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 4.

Выплаты производятся на основании приказа учреждения и табеля учета рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

12. Порядок применения мер поощрения

12.1. За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение особо важных и сложных заданий к работникам учреждения, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, применяются меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством, муниципальными правовыми актами о наградах и поощрениях городского округа «Город Белгород».

Порядок и основания применения мер поощрения городского округа «Город Белгород» устанавливаются Положением о системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», утвержденным решением Совета депутатов города Белгорода от 12 марта 2013 года № 693 «О системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», другими решениями Белгородского городского Совета, правовыми актами председателя Белгородского городского Совета, правовыми актами администрации города Белгорода.

12.2. При поощрении и награждении Губернатором Белгородской области, Белгородской областной Думой, исполнительными органами Белгородской области, государственными органами Белгородской области - единовременная денежная премия выплачивается в размере, установленном распорядительным актом о награждении/поощрении. В случае если распорядительным актом о награждении/поощрении не предусмотрена конкретная сумма единовременной денежной премии, то работнику выплачивается денежная премия в размер 5000 (пять тысяч) рублей.

12.3. Поощрение работников производится за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

13. Порядок выплаты заработной платы

13.1. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

13.2. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на банковский счет, указанный работником в заявлении, в российских рублях.

Директор
МБУДО СШ «Турист»



А.В. Дегтяренко

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБУДО СШ «Турист»

Компенсационные выплаты

№ п/п	Категория работников	Наименование компенсационной выплаты	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом РФ)	За работу в ночное время	0,35

Директор
МБУДО СШ «Турист»



А.В. Дегтяренко

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБУДО СШ «Турист»

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Стимулирующие гарантированные выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Руководящие и педагогические работники	<p>За звание «Народный учитель», за звание «Заслуженный работник физической культуры», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»; «Заслуженный тренер РФ».</p> <p>За отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта»</p>	<p>3000 руб.</p> <p>500 руб.</p>

Директор
МБУДО СШ «Турист»



А.В. Дегтяренко

**Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБУДО СШ «Турист»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа «Турист» г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты за результаты труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора) производятся за счет фонда стимулирования, доведенного управлением образования администрации города Белгорода, и устанавливаются приказом учреждения.

2. Размеры стимулирующих выплат

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников учреждения (за исключением директора), учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

2.2. Стоимость (денежное значение) балла определяется путем деления фонда стимулирования по педагогическим и прочим работникам на общее количество баллов, набранных работниками указанных категорий за оцениваемый период, и на количество месяцев в периоде осуществления выплат.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в течение учебного года: по состоянию на начало учебного года – 1 сентября (за оцениваемый период с 1 января по 31 августа) и на начало календарного года – 1 января (за оцениваемый период с 1 сентября по 31 декабря).

2.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты работнику (за исключением директора) в денежном выражении определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных им по итогам оцениваемого периода.

2.4. Оценка качества профессиональной деятельности работников учреждения (за исключением директора) определяется в соответствии со следующими показателями эффективности работы:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
Заместитель директора		
1.	<p>1* Результативное участие обучающихся (победители, призеры) в официальных конкурсах, соревнованиях, выставках, олимпиадах и др., внесенных в календарь соревнований и массовых мероприятий (по направлению курируемой деятельности):</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 место; - 2 место; - 3 место. <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 место; - 2 место; - 3 место. <p>Уровень Федерального округа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 место; - 2 место; - 3 место. <p>Всероссийский и международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 место; - 2 место; - 3 место. <p><i>Достижения одного обучающегося по одному мероприятию устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных обучающихся суммируются.</i></p>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>5 баллов</p> <p>4 балла</p> <p>3 балла</p> <p>8 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>9 баллов</p> <p>8 баллов</p>
2.	Обеспечение безопасности образовательной деятельности. Отсутствие нарушений требований охраны труда при организации образовательной деятельности.	10 баллов
3.	<p>Работа с официальным сайтом учреждения (размещение информации о работе по курируемому направлению)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 раз в месяц 2 раза в месяц 3 и более раз в месяц 	<p>2 балла</p> <p>4 балла</p> <p>6 балла</p>
4.	<p>Участие педагогов в официальных конкурсах, соревнованиях (по направлению курируемой деятельности).</p> <p>Муниципальный уровень (победитель, призер, лауреат, дипломант)</p> <p>Региональный уровень (победитель, призер, лауреат, дипломант)</p> <p>Уровень Федерального округа, всероссийский, международный:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель, призер, лауреат, дипломант; - участие. <p><i>Достижения одного педагога по одному мероприятию устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных педагогов суммируются.</i></p>	<p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p>
5.	Организация работы с одаренными детьми (наличие стипендиатов мэра или губернатора)	10 баллов
6.	<p>Сохранность контингента воспитанников с учетом соблюдения возрастной структуры объединений учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 41-50%; - не менее 51 %. 	<p>3 балла</p> <p>5 баллов</p>
7.	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб со стороны членов коллектива.	10 баллов
8.	<p>2* Признание личных высоких профессиональных достижений (наличие грамот, благодарностей, личное результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение личного опыта, наличие публикаций и т.п. по профилю деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - уровень Федерального округа, всероссийский, международный. <p><i>Баллы за достижения суммируются.</i></p>	<p>2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>20 баллов</p>
9.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на	30 баллов

	прилегающей территории, отсутствие замечаний.	
10.	Своевременное заключение договоров с организациями, осуществляющими обслуживание учреждения.	30 баллов
11.	Организация подготовки учреждения к новому учебному году	30 баллов
12.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество образовательного процесса	3 балла
13.	Результативная работа по обобщению опыта работы курируемых педагогов: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень.	2 балла 5 баллов 7 баллов
14.	Выполнение дополнительных поручений директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое выполненное поручение
15.	Участие в работе общественных органов учреждения (управляющий, методический советы, аттестационная комиссия, экспертная группа, профком и т.п.).	2 балла за каждое
16.	^{3*} Участие в массовых и общественно значимых для учреждения и города мероприятиях.	2 балла за каждое
Инструктор-методист, методист		
1.	Наличие разработанной методической продукции по направлению деятельности, используемой в образовательном процессе педагогами (методические рекомендации по разработке учебного занятия, мультимедийные презентации, конспекты открытых занятий, массовых мероприятий и т.п.) на: Уровень учреждения Муниципальный уровень Региональный уровень Уровень Федерального округа, всероссийский, международный <i>Баллы суммируются.</i>	3балла 5 баллов 8 баллов 10 баллов
2.	Оказание методической и практической помощи педагогам в рамках проведения заседаний методических объединений педагогов дополнительного образования, тренерских советов, семинаров, семинаров-практикумов, групповых и индивидуальных консультаций и т. п., <i>За каждое мероприятие баллы суммируются.</i>	2 балла
3.	Наличие личного обобщенного актуального педагогического опыта: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Баллы учитываются в течение 3х лет.</i>	10 баллов 15 баллов 20 баллов
4.	Наличие собственных публикаций по направлению деятельности: - уровень учреждения (сборник материалов); - муниципальный уровень; - региональный уровень. - всероссийский уровень. <i>Баллы суммируются за каждую публикацию.</i>	3 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов
5.	^{2*} Признание личных высоких профессиональных достижений (наличие грамот, благодарностей, личное результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение личного опыта, наличие публикаций и т.п. по профилю деятельности): - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - уровень Федерального округа, всероссийский, международный. <i>Баллы за достижения суммируются, но не более 10 баллов.</i>	2 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов
6.	Разработка документации по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и др. мероприятий: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень;	2 балла 5 баллов 8 баллов

	- уровень Федерального округа, всероссийский. <i>Баллы суммируются за каждую разработку</i>	10 баллов
7.	Обеспечение безопасности образовательной деятельности. Отсутствие нарушений требований охраны труда	10 баллов
8.	Выполнение дополнительных поручений директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое
9.	^{3*} Участие в массовых и общественно значимых для учреждения и города мероприятиях.	2 балла за каждое
10.	Участие в работе общественных органов учреждения (управляющий, методический советы, аттестационная комиссия, экспертная группа, профком и т.п.).	2 балла за каждое
11.	Создание видеороликов по профилю деятельности. <i>Баллы суммируются за каждый видеоролик.</i>	10 баллов
12.	Участие в конкурсах туристских походов с обучающимися учреждения: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень. <i>Баллы суммируются.</i>	2 балла 5 баллов 10 баллов
13.	^{1*} Результативное участие обучающихся в массовых мероприятиях по направлению деятельности (соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, выставках и т.д.) Муниципальный уровень: - 1 место; - 2 место; - 3 место. Региональный уровень: - 1 место; - 2 место; - 3 место. Уровень Федерального округа: - 1 место; - 2 место; - 3 место. Всероссийский и международный уровень: - 1 место; - 2 место; - 3 место. <i>Достижения одного обучающегося по одному мероприятию устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных обучающихся суммируются.</i>	3 балла 2 балла 1 балл 5 баллов 4 балла 3 балла 8 баллов 7 баллов 6 баллов 10 баллов 9 баллов 8 баллов
Тренер-преподаватель		
1.	Обеспечение сохранности контингента курируемых групп обучающихся: - 41-50%; - 51 % и более.	3 балла 5 баллов
2.	^{1*} Результативное участие обучающихся в массовых мероприятиях по направлению деятельности (соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, выставках и т.д.) Муниципальный уровень: - 1 место; - 2 место; - 3 место. Региональный уровень: - 1 место; - 2 место; - 3 место. Уровень Федерального округа: - 1 место; - 2 место; - 3 место. Всероссийский и международный уровень: - 1 место;	3 балла 2 балла 1 балл 5 баллов 4 балла 3 балла 8 баллов 7 баллов 6 баллов 10 баллов

	- 2 место; - 3 место. <i>Достижения одного обучающегося по одному мероприятию устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных обучающихся суммируются.</i>	9 баллов 8 баллов
3.	Подготовка стипендиатов главы администрации города Белгорода или Губернатора Белгородской области	10 баллов
4.	^{2*} Признание личных высоких профессиональных достижений (наличие грамот, благодарностей, личное результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение личного опыта, наличие публикаций и т.п. по профилю деятельности): - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - уровень Федерального округа, всероссийский, международный. <i>Баллы за достижения суммируются, но не более 10 баллов.</i>	2 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов
5.	Наличие личного обобщенного актуального педагогического опыта: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Баллы устанавливаются на 3 года по наивысшему результату.</i>	10 баллов 15 баллов 20 баллов
6.	Проведение мастер-классов, открытых занятий: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Баллы суммируются за каждое мероприятие.</i>	2 балла 3 балла 5 баллов
7.	Наличие собственных методических разработок, публикаций по вопросам воспитания, образования и профессиональной деятельности: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. - всероссийский, международный уровень. <i>Баллы суммируются за каждую разработку, публикацию.</i>	2 балла 3 балла 5 баллов 10 баллов
8.	Отсутствие жалоб на деятельность педагога со стороны воспитанников, их родителей или законных представителей.	2 балла
9.	Обеспечение безопасности образовательной деятельности, отсутствие нарушений требований охраны труда при организации образовательной деятельности.	10 баллов
10.	Организация работы с родителями, проведение собраний, совместных мероприятий <i>Баллы суммируются за каждое мероприятие.</i>	10 баллов
11.	Создание видеороликов по профилю деятельности. <i>Баллы суммируются за каждый видеоролик.</i>	10 баллов
12.	Участие в конкурсах походов с обучающимися учреждения: - муниципальный уровень; - региональный уровень. - всероссийский уровень. <i>Баллы устанавливаются по наивысшему результату.</i>	2 балла 5 баллов 10 баллов
13.	Работа в лагере с детьми списочного состава. <i>Баллы суммируются за каждую лагерную смену.</i>	10 баллов
14.	Выполнение дополнительных поручений директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое
15.	^{3*} Участие в массовых и общественно значимых для учреждения и города мероприятиях.	2 балла за каждое
16.	Участие в работе общественных органов учреждения (управляющий, методический советы, аттестационная комиссия, экспертная группа, профком и т.п.).	2 балла за каждое
Педагог-организатор		
1.	Организация проведения массовых мероприятий в течение года (за исключением каникулярного времени): - уровень учреждения;	2 балла

	- муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Баллы суммируются за каждое мероприятие.</i>	3 балла 5 баллов
2.	Организация досуга в каникулярное время с применением инновационных, активных, интеллектуальных форм работы: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Баллы суммируются за каждое мероприятие.</i>	3 балла 5 баллов 10 баллов
3.	Организация взаимодействия с общеобразовательными учреждениями (заключение договоров, согласование расписаний и т.п.). <i>Баллы суммируются за каждое результативное взаимодействие.</i>	3 балла
4.	Создание информационного банка данных по направлению деятельности (положения, сценарии, фотоматериалы, презентации и др). <i>Баллы суммируются за каждый вид.</i>	2 балла
5.	Организация деятельности и руководство объединениями (клуб, штаб, совет и др.) по направленностям. <i>Баллы суммируются за каждый вид.</i>	5 баллов
6.	Наличие личного обобщенного актуального педагогического опыта: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Устанавливается на 3 года по наивысшему результату.</i>	10 баллов 15 баллов 20 баллов
7.	Проведение мастер-классов, открытых занятий: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Баллы суммируются за каждое мероприятие.</i>	2 балла 3 балла 5 баллов
8.	Наличие собственных методических разработок, публикаций по вопросам воспитания, образования и профессиональной деятельности: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский, международный уровень. <i>Баллы суммируются за каждую разработку, публикацию.</i>	2 балла 3 балла 5 баллов 10 баллов
9.	^{2*} Признание личных высоких профессиональных достижений (наличие грамот, благодарностей, личное результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение личного опыта, наличие публикаций и т.п. по профилю деятельности): - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - уровень Федерального округа, всероссийский, международный. <i>Баллы за достижения суммируются, но не более 10 баллов.</i>	2 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов
10.	Отсутствие жалоб на деятельность педагога со стороны воспитанников, их родителей или законных представителей.	2 балла
11.	Обеспечение безопасности образовательной деятельности, отсутствие нарушений требований охраны труда при организации образовательной деятельности.	10 баллов
12.	Создание видеороликов по профилю деятельности. <i>Баллы суммируются за каждый видеоролик.</i>	10 баллов
13.	Участие в конкурсах походов с обучающимися учреждения: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень. <i>Баллы устанавливаются по наивысшему результату.</i>	2 балла 5 баллов 10 баллов

14.	Участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, различных комиссий, экспертных групп, руководство практикой студентов, наставничество и т. п. - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный уровень. <i>Баллы суммируются за каждый вид.</i>	3 балла 5 баллов 10 баллов
15.	Развитие личностных навыков и повышение уровня профессиональной компетентности (получение дополнительных знаний) по собственной инициативе и при наличии подтверждающих документов. <i>Баллы устанавливаются на 3 года.</i>	2 балла
16.	Выполнение дополнительных поручений директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое
17.	^{3*} Участие в массовых и общественно значимых для учреждения и города мероприятиях.	2 балла за каждое
18.	Участие в работе общественных органов учреждения (управляющий, методический советы, аттестационная комиссия, экспертная группа, профком и т.п.).	2 балла за каждое
Специалист по кадрам		
1.	Своевременное составление трудовых договоров с работниками учреждения и дополнительных соглашений к ним, ведение личных дел сотрудников, подготовка приказов по личному составу. <i>Баллы устанавливаются при отсутствии замечаний.</i>	15 баллов
2.	Ведение сводного табеля учета рабочего времени и своевременная сдача его в МКУ «Центр бухгалтерского учета отрасли «Образование» города Белгорода».	5 баллов
3.	Оформление документов, необходимых для организации медицинского обслуживания работников.	5 баллов
4.	Подготовка графика отпусков работников учреждения, контроль за его исполнением, своевременное внесение изменений по мере необходимости.	5 баллов
5.	Подготовка документов к последующей передаче на хранение в архив.	5 баллов
6.	Ведение электронного кадрового документооборота.	5 баллов
7.	Своевременная сдача статистической информации по учету личного состава и работе с кадрами.	5 баллов
8.	^{3*} Участие в массовых и общественно значимых для учреждения и города мероприятиях.	2 балла за каждое
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий		
1.	Содержание инженерных сетей в исправном состоянии, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса..	15 баллов
2.	Обеспечение сохранности вверенного инвентаря	10 баллов
3.	Подготовка оборудования, зданий и сооружений учреждения к новому учебному году, своевременное проведение необходимых ремонтных работ в течение года.	10 баллов
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда при выполнении работ (отсутствие замечаний).	10 баллов
5.	Выполнение дополнительных поручений директора, заместителя директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое
Дворник		
1.	Своевременная уборка территории, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	15 баллов
2.	Обеспечение сохранности вверенного хозяйственного инвентаря.	10 баллов
3.	Подготовка прилегающей территории к новому учебному году, оперативное выполнение работ по устранению последствий непредвиденных ситуаций (аварий технического характера, последствий непогоды и т.д.).	10 баллов
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда при выполнении работ (отсутствие замечаний).	10 баллов
5.	Выполнение дополнительных поручений директора, заместителя директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое
Сторож (вахтер)		
1.	Обеспечение пропускного режима в учреждении.	15 баллов
2.	Обеспечение сохранности вверенного имущества, ключей во время дежурства.	10 баллов

3.	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайной ситуации.	10 баллов
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда при выполнении работ (отсутствие замечаний).	10 баллов
5.	Выполнение дополнительных поручений директора, заместителя директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое
Уборщик служебных помещений		
1.	Ежедневная уборка помещений. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса.	15 баллов
2.	Проведение генеральной уборки.	10 баллов
3.	Обеспечение сохранности и рационального использования хозяйственного инвентаря, моющих средств и т.д.	10 баллов
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда при выполнении работ (отсутствие замечаний).	10 баллов
5.	Выполнение дополнительных поручений директора, заместителя директора, не предусмотренных должностной инструкцией.	2 балла за каждое

Примечание:

1 - если за обучающихся уже установлена надбавка за подготовку высококвалифицированных спортсменов по приказу учреждения, то документы по таким учащимся в критериях результативности не рассматриваются;*

2 - при отсутствии выплат, предусмотренных разделом 12 Положения об оплате труда;*

3 - в случае выполнения работниками по поручению администрации учреждения особо важной и значимой для учреждения, города и области работы по решению Комиссии могут начисляться дополнительные баллы (в зависимости от значимости выполняемой работы).*

2.5. Корректировка показателей эффективности работы производится не чаще одного раза в год по инициативе коллегиальных органов управления учреждением.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия) создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания работников, которое утверждается приказом по Учреждению. Основная компетенция комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

При увольнении работников Комиссией устанавливается новый итоговый лист, в котором произведен перерасчет стоимости балла за счет высвободившихся денежных средств и, соответственно, размер стимулирующих выплат каждого работника.

3.2. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на общем собрании работников учреждения. В состав Комиссии входят руководящие работники (1 чел.), опытные и пользующиеся авторитетом педагогические работники (2 чел.), председатель первичной профсоюзной организации (1 чел.), представитель учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (1 чел.).

3.3. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Общего собрания работников, руководителем учреждения.

3.6. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании, прямым открытым голосованием. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя Комиссии является решающим. Член комиссии не может проводить оценку деятельности в отношении самого себя.

3.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

4. Порядок установления и распределения стимулирующих выплат

4.1. Каждый работник учреждения самостоятельно заполняет оценочный лист эффективности профессиональной деятельности.

4.2. Заполненный и подписанный работником оценочный лист (с указанием даты заполнения) подается в Комиссию через курирующего заместителя директора (или методиста) до 20 августа и до 20 декабря. Оценочные листы, поступившие с нарушением установленных сроков, к рассмотрению не принимаются.

4.3. Комиссия осуществляет анализ оценочных листов работников, составляет итоговый протокол с указанием общего количества баллов. Итоговый протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии, указывается дата его составления.

4.4. При наличии разногласий в оценке деятельности работника по одному или нескольким критериям на заседание Комиссии приглашается работник. Если разногласия урегулированы, в оценочном листе напротив показателя эффективности деятельности, по которому возникли разногласия, ставится подпись работника и прикладываются подтверждающие документы. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий, в который вносится мотивированное обоснование выставленных баллов, который подписывается всеми членами Комиссии и передается на общее собрание работников и первичную профсоюзную организацию для принятия окончательного решения.

4.5. Комиссия обязана ознакомить, а работник, в свою очередь, ознакомиться с принятым решением под роспись.

4.6. С момента ознакомления работника с решением, в течение двух дней, он вправе подать обоснованное письменное заявление руководителю учреждения о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным показателям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт(ы) нарушения установленных настоящим

Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.7. Руководитель учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение трех дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта(ов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый протокол.

4.8. Итоговый протокол Комиссии с подписанными оценочными листами всех работников учреждения, которые подтверждают факт их ознакомления с выставленными баллами, протоколами разногласий (при наличии), протоколами заседаний Комиссии по фактам рассмотрения заявлений работников о несогласии с выставленными баллами (при наличии) передается на согласование в Общее собрание работников.

4.9. На основании представленных документов по согласованию с первичной профсоюзной организацией Общее собрание работников принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения на соответствующий период.

4.10. На основании решения Общего собрания работников и документов Комиссии руководитель учреждения издает приказ, в котором указывается количество набранных баллов и сумма стимулирующих выплат по каждому работнику.

4.11. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты работников.

4.12. Работники учреждения, осуществляющие свою деятельность на условиях внешнего или внутреннего совместительства, имеют право на выплаты из фонда стимулирования при наличии результатов профессиональной деятельности, предусмотренных показателями.

4.13. При наличии показателей, отрицательно влияющих на результативность работы учреждения, за нарушения должностных и функциональных обязанностей, нарушение этических норм поведения, негативно влияющих на морально психологическую обстановку в коллективе, нарушение положений, указанных в трудовом договоре, наличии дисциплинарных взысканий по учреждению работник лишается стимулирующей выплаты за тот расчетный период, в котором имело место нарушение, на основании приказа руководителя учреждения.

4.14. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с момента увольнения работника.

Директор
МБУДО СШ «Турист»



А.В. Дегтяренко

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБУДО СШ «Турист»

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1.	Директору, заместителю директора организации дополнительного образования детей	За организацию и проведение городской, районной спартакиады школьников, спартакиады дошкольных образовательных организаций, комплектование и подготовку команд к участию в городской, районной и областной спартакиадах школьников, во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские спортивные состязания» и «Президентские спортивные игры»	0,5
2.	Молодые специалисты, получившие среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятые на работу на должности педагогических работников в учреждении, на период первого года трудовой деятельности		0,3

Директор
 МБУДО СШ «Турист»



А.В. Дегтяренко