

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования Самарской области «Областной детско-
юношеский центр развития
физической культуры и спорта»

Стороны коллективного договора работники государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Самарской области «Областной детско-юношеский центр развития физической культуры и спорта» в лице председателя ППО Костюк Натальи Владимировны, с одной стороны, и работодатель государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Самарской области «Областной детско-юношеский центр развития физической культуры и спорта», Адамов Александр Павлович, с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Самарской области «Областной детско-юношеский центр развития физической культуры и спорта» от 02.06.2017 года (регистрационный номер 04342017):

1. Приложение № 2 изложить в следующей редакции:

к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Самарской области
«Областной детско-юношеский центр
развития физической культуры и спорта**

Принято общим собранием работников Учреждения
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Самарской области
«Областной детско-юношеский центр
развития физической культуры и спорта»
протокол № 2 от «26» августа 20 19 г.

2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Самарской области «Областной детско-юношеский центр развития физической культуры и спорта» (далее ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС)

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья обучающихся, закрепления высококвалифицированных кадров

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 07.03.95 №233;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями на 15 апреля);
- Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 30-од « Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации

отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»;
-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013г № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
-иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования Самарской области;
-Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 №163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности;
- Постановлением Губернатора Самарской области от 04.06.2013 №135 «О почетных званиях Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) - устанавливаемый Федеральным

законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника,
полностью отработавшего норму рабочего времени;
заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации
работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из
должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат;
должностные оклады работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС , занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС .

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС , для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.8. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения

фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.9. Положение принимается общим собранием трудового коллектива ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, согласовывается с председателем профсоюзного комитета ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС и утверждается приказом директора.

1.10. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования, с учетом планируемого объема трудовых затрат на реализацию государственного задания.

В фонде оплаты труда учитывается фактически сложившееся по Самарской области соотношение расходов на оплату труда административно – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала к расходам на оплату труда педагогического персонала

2.2. Фонд оплаты труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС состоит из:

- 1) базовой части фонда оплаты труда в размере 43-53% от фонда оплаты труда работников,
- 2) специальной части фонда оплаты труда в размере 2-10 % от фонда оплаты труда работников;
- 3) стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 42-47% от фонда оплаты труда работников.

В состав базовой части фонда включается оплата труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС по штатному расписанию и по тарификации.

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:
выплаты компенсационного характера :

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

Иные обязательные выплаты:

Доплата педагогическим работникам за работу с родителями, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т. д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включается:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

3. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС базовая часть оплаты труда устанавливается в виде должностного оклада, согласно Приложения №1 к Постановлению Правительства Самарской области №582, от 30.10.2013г .

3.1.1 *Заместителю руководителя и главному бухгалтеру* размер должностного оклада устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителя.

3.1.2. *Педагогическим и медицинским* работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС размер должностного оклада устанавливается с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а так же с учетом квалификационной категории.

3.1.3. *Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному персоналу, а также бухгалтерам* размер должностного оклада устанавливается с учетом требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3.1.4. *Работникам относящимся к общепрофессиональным профессиям рабочих* первого и второго уровня размер должностного оклада устанавливается в диапазоне окладов.

4. ВИДЫ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

4.1. Работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС производятся компенсационные выплаты и иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда.

4.2. Компенсационные выплаты производятся, в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.3. К компенсационным выплатам относятся:

1	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:	В соответствии со ст.147,149 ТК РФ
2	Доплата за работу в ночное время.	В соответствии со ст.149, ТК РФ не менее 35%
3	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	В соответствии со ст.153 ТК РФ
4	Доплата за сверхурочную работу.	В соответствии со ст.152 ТК РФ
5	Доплата за совмещение профессий (должностей).	В соответствии со ст.151 ТК РФ
6	Доплата за расширение зоны обслуживания увеличение объема работы.	В соответствии со ст.151 ТК РФ
7	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В соответствии со ст.151 ТК РФ
8	Доплата за выполнение работ различной квалификации	В соответствии со ст.150 ТК РФ
9	Надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20% от оклада (при наличии 50% обучающихся в группах с ОВЗ и ЗПР)

4.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации.

4.5. К иным обязательным выплатам относятся :

1	Доплата педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского и социально-педагогического показания индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20% от должностного оклада
2	Доплата педагогическим работникам за работу с родителями, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т. д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;	50% от должностного оклада
3	за ученую степень доктора наук	20% от должностного оклада
4	за ученую степень кандидата наук	15% от должностного оклада
5	Почетное звание СССР, Российской Федерации или почетное звание Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы	20% от должностного оклада
6	За орден СССР или Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования.	20% от должностного оклада

4.5. Иные обязательные выплаты производятся на основании подтверждающих документов, (удостоверения, знака, приказа, трудовой книжки, медицинской справки).

5. ВИДЫ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за счет и в пределах фонда заработной платы по фактически выполняемому объему работ.

5.2. В стимулирующую часть фонда оплаты труда входит :

- надбавка за интенсивность и напряженность;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

5.3. Надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются самостоятельно ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;

- предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

-адекватность-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

-своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.4. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на оплату директора (не более 10% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

5.5. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников – выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава – разработка и реализация инициативных управленческих решений, сложность и важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных задач;

Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Предельным размером данная надбавка не ограничивается. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Надбавка за интенсивность и напряженность работы, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

5.6. Надбавка за результативность и качество работы устанавливается на основе утвержденных ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС критериев эффективности труда и

формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

5.6.1. Условиями для назначения выплат за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

-отсутствие случаев травматизма воспитанников на учебно-тренировочных занятиях и во

время соревновательной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье

обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.6.2. Распределение надбавок за результативность и качество работы, осуществляется комиссией на основе представленного самоанализа результатов профессиональной деятельности работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС по утвержденным критериям эффективности труда. По результатам анализа комиссии составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации Учреждения и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работника в пределах своей компетенции.

Критерии эффективности труда сотрудников определяются и утверждаются руководителем ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС .

5.6.3. Критерии эффективности труда заместителей директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования и утверждаются директором ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС .

5.6.4. Результативность работы оценивается в баллах, которые переводятся в денежный

эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части ФОТ:

денежный вес одного балла определяется в размере 0,05-2 % от должностного оклада (на период – одного календарного года с 1 января по 31 декабря)

5.6.5. Размер выплат по критериям эффективности труда, осуществляются по самоанализу результативности профессиональной деятельности работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС (приложения к Положению об оплате труда №1-14).

5.6.6. Надбавки за результативность и качество, для работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС устанавливается 1 раз в год (с января по декабрь).

5.6.7. Работники ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС заполняют карту критериев оценки эффективности своего труда не позднее 20 января (за прошедший период работы с 01 января по 31 декабря) и каждого года.

5.6.8. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяет экспертная комиссия, назначенная директором ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС и одобренная

педагогическим советом, утверждает баллы каждому работнику, что оформляется протоколом.

5.6.9. Экспертная комиссия осуществляет анализ представления результатов профессиональной деятельности по установленным критериям. В случае установления существенных нарушений (искажения или недостоверная информация) представляет результат возвращения субъекту (администрации Учреждения) для исправления и доработки в 5-тидневный срок.

5.6.10. Экспертная комиссия на основании всех представлений административных материалов заполняет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, который вправе ознакомиться с оценкой комиссии собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.

5.6.11. С момента знакомства экспертной комиссией с оценочным листом, работник вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установления настоящего Положения или технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.6.12. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технических ошибок комиссия обязана принять меры для их устранения.

5.6.13. На основании произведенного расчета после знакомства работника с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

5.6.14. На основании оформленного протокола директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС издает приказ о распределении стимулирующей части ФОТ за эффективность (качество) работы, который доводится до сведения работников Учреждения в недельный срок.

5.7. Премирование из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.7.1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

5.7.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

5.7.3. В ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

5.7.4. Решение о размере премирования принимает руководитель ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, на основании служебной записки или ходатайства заместителя директора или главного бухгалтера и оформляет приказом.

5.7.5. Премия выплачивается за:

- выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, соревнований);

- премия за высокие спортивные результаты, показанные в городских, областных, российских и международных соревнованиях;

- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

- по итогам работы за период : месяц, квартал, полугодие, год;

- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

5.7.6. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

- рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил

- внутреннего

- трудового распорядка работы ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, в том числе четкое и своевременное

- исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

5.7.7. Премия начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

5.7.8. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;

- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

5.8. Надбавка за выслугу лет выплачивается работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС из стимулирующей части ФОТ.

5.8.1. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

5.8.2. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

5.8.3. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки за выслугу лет: от 3-10 лет 2% должностного оклада; свыше 10 лет 4% должностного оклада.

6. ПОРЯДОК, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- тяжёлая болезнь или смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

-бракосочетание, рождение ребенка.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является

заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором

ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС по согласованию с представительным органом работников.

6.5. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

6.6. На выплату материальной помощи могут направляться средства, с внебюджетного счета.

6.7. Материальная помощь, указанная в пункте 6.2 настоящего Положения, не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- работникам, получившим материальную помощь в текущем календарном году.

6.8. Материальная помощь, выплачиваемая в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

7. Оплата труда директора.

7.1. Оплата труда директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС производится в порядке, определенным Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г и на основании трудового договора с министерством образования и науки Самарской области.

7.2. Размер должностного оклада директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС устанавливается согласно Приложения №1 к Постановлению Правительства Самарской области №582, от 30.10.2013г с учетом группы по оплате труда руководителя и высшей квалификационной категории.

7.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, а также их периодичность, производится в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №30-од.

7.4. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС стимулирующих выплат не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

7.5. Стимулирующие выплаты руководителю ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС на текущий финансовый год.

7.6. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС и выплачивается на основании приказа министерства образования и науки Самарской области.

7.7. Директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС могут производиться выплаты стимулирующего характера со средств, поступивших от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности. в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 №163-р

7.8. Размер выплат директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС со средств, поступивших в образовательное учреждение:

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в ГБОУ ДОД ОДЮЦРФКС в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс.рублей)	Выплаты стимулирующего характера руководителю ГБОУ ДОД ОДЮЦРФКС (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
от 30000 и выше	не более 3%

7.9. Периодичность выплат: ежеквартально.

7.10. Выплаты, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности,

поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения.

7.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

8. Выплаты с внебюджетного счета

8.1. Работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС могут производиться выплаты компенсационного характера со средств, поступивших от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности:

- за имеющиеся знаки отличия и почетное спортивное звание (20% должностного оклада);
- за спортивные звания (15% должностного оклада);
- за почетную грамоту министерства просвещения Российской Федерации и министерства спорта Российской Федерации (15% должностного оклада);
- за почетную грамоту министерства образования и науки Самарской области и министерства спорта Самарской области (10% должностного оклада).

Выплаты устанавливаются ежемесячно, на основании приказа директора ГБУ ДО СО

ОДЮЦРФКС, на срок не более 1 года.

8.2. Работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС могут производиться надбавки стимулирующего характера со средств, поступивших от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности:

- за интенсивность и напряженность;
- за результативность и качество работы;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

Надбавки устанавливаются приказом директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, на срок не более 1 года. Предельным размером не ограничиваются и могут устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к должностному окладу.

«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС
 А.П. Адамов



Приложение № 1
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 заместителя директора**

(Ф.И.О.)

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Количество баллов по самоанализу	Оценка экспертной группы	Подпись эксперта
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5			
1.2	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	2			
1.3	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2			
1.4	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2			
1.5	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или	4			

	международном уровне – 4 балла				
1.6	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2			
1.7	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	2			
1.8	Организация на базе учреждения профильных (элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	2			
1.9	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3			
1.10	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2			
Итого:		26			
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международных уровнях – 3 балла	3			
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1			
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» –	3			

	1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла				
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1			
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1			
Итого:		9			
3	Эффективность управленческой деятельности				
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2			
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2			
3.3	Наличие органа самоуправления учреждением, участниками которого являются все представители образовательного процесса (педагоги, родители, учащиеся, сторонние лица и/или организации) – 1 балл	1			
3.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав инициирования и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3			
3.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 10 учреждений, организаций) – 1 балл	1			
3.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3			
3.7	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной,	2			

	опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла				
3.8	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2			
3.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
3.10	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	10			
Итого:		27			
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2			
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1			
4.3	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	1			
Итого:		4			
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
5.1	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	2			

5.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	2			
5.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек для сельских учреждений, 5 и более человек для городских учреждений за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0			
5.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2			
5.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1			
5.6	Наличие библиотеки (медиаотеки), в которую организован свободный доступ – 1 балл	1			
5.7	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0			
5.8	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (-1) балл	0			
5.9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1			
Итого:		9			
ВСЕГО:		75			

Подпись _____

Дата «___» _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

Адамов А.П.



Приложение № 2
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 инструктора-методиста (включая старшего)**

(Ф.И.О.)

№	Критерий оценивания	Максимально е кол-во баллов	Количество баллов по самоанализу	Оценка экспертно й группы	Подпись эксперта
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5			
1.2	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся, учреждений) Самарской области в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от статуса мероприятия и количества призеров Россия: 1-3 место – 5 баллов (команда), 3 балла-(лично), участие-1балл Мир, Европа 1-6 м- 5 баллов (команда), 3 балла- (лично), участие- 2 балла	5			
1.3	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	2			
1.4	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2			
1.5	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от	2			

	80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла				
1.6	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	2			
1.7	Организация на базе учреждения профильных (элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	2			
1.8	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3			
1.9	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2			
1.10	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	8			
Итого:		33			
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, тренерских советов, методических секций организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3			
2.2	Наличие публикаций педагогического работника по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1			
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) педагогического работника (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных	3			

	образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла				
2.4	Наличие публикаций на сайте образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1			
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием и др. организациями (обл. федерациями по видам спорта, министерства спорта, департамента ФК и С СО) с использованием сети Интернет – 1 балл	1			
2.6	Участие в рабочих группах по разработке программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2			
2.7	Наличие информации для публичного отчета о курирующей деятельности в учреждении за год (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2			
2.8	Участие в заключении договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 3 учреждений, организаций) – 1 балл	1			
2.9	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3			
2.10	Участие в деятельности учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2			
2.11	Участие педагогического работника образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2			
2.12	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		22			
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и				

безопасность участников образовательного процесса					
3.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2			
3.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1			
3.3	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	1			
Итого:		4			
4	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
4.1	Наличие квалификационной категории: первая- 1 балл, высшая – 2 балла	2			
4.2	Повышение уровня образования, мастерства квалификации (курсы повышения квалификации, переподготовка, учеба, самообразование) в объёме: не менее 36 часов -1 балл; до 72(включительно) часов – 2 балла, и более 72 часов –3 балла	3			
4.3	Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне области – 0,5 балла, победитель или призер на уровне области – 1 балл, участие на Всероссийском уровне – 1,5 балла, победитель или призер на Всероссийском уровне – 2 балла	2			
Итого:		7			
ВСЕГО:		66			

Подпись _____

Дата «___» _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

А.А.А.
А.А.А.



Приложение № 3

К Положению об оплате труда
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
тренера-преподавателя**

(Ф.И.О.)

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально е кол- во баллов	Кол-во баллов по самоана- лизу	Оценка экспертн ой группы	Подпись эксперта
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
1.1	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся,) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от статуса мероприятия и количества призеров) Россия: 1 -3 место – 5 баллов команда), 3балла-(лично), участие-1балл Мир, Европа 1-6 м- 5 баллов команда), 3 балла- (лично),участие- 2 балла	5			
1.2	Членство воспитанников в сборной команде по виду спорта области – 2 б. федерального округа – 4 б. России – 6 б.	6			
1.3	Выполнение контрольно-переводных нормативов на среднюю оценку группы «4»	2			
1.4	Выполнение спортивных разрядов обучающимися: массовые разряды (не менее 5чел.)1 б.; 1 р. (наличие) – 2 б., 5 чел. и > – 3 б.; КМС (наличие) – 3 б., 2 чел. и > – 5 б.; МС (наличие) – 5 б., 2 чел. и > – 7 б.; ЗМС, МСМК (наличие) – 8 б.	8			
1.5	Сохранность контингента занимающихся: от 70 % до 90% -1 б.; от 90% и выше - 2 б.;	2			
1.6	Привлечение к занятиям детей состоящих на учете в школе, КДН – на каждого обучающегося – 0,5 б., но не более -5б.	5			
1.7	Наличие в основной группе,	5			

	занимающихся детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – 0,5 б. за каждого обучающегося, но не более -5 б				
1.8	Охват обучающихся старше 14 лет (15 чел. группа) 1 группа – 1 б.; 2 группы – 2 б.; 3 группы и > - 3 б.	3			
	ИТОГО:	36			
2	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.1	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий: районных – 1 б.; областных – 2 б.; всероссийских – 3 б.; международных – 4 б.	4			
2.2	Наличие конспектов учебно-тренировочных занятий, расширенных планов работы, индивидуальных планов работы (от 1б до 2б).	2			
2.3	Разработка и внедрение авторских образовательных программ, учебно-методических(научно-методических) материалов, рекомендаций к применению в образовательном процессе: муниципальный – 1 б.; региональный – 2 б.; федеральный – 3 б.	3			
2.4	Результаты участие работника в конкурсах профессионального мастерства: участие – 1 б.; победитель или призер конкурса муниципального уровня – 2 б.; победитель или призер конкурса регионального уровня – 3 б.; победитель или призер конкурса федерального уровня – 4 б.;	4			
2.5	Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах, разработка и проведение презентаций на конференциях педагогических работников: районный – 1 б.; областной – 2 б.; федеральный – 3 б.	3			

2.6	Разработка актуальных, инновационных проектов – 1 б.	1			
2.7	Наличие публикаций тренера-преподавателя по распространению педагогического опыта	1			
2.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
2.9	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время проведения учебно-тренировочных занятий	1			
2.10	Организация летней спортивно-оздоровительной работы спортивные площадки – 1 б.; учебно-тренировочные сборы в лагере – 2 б.	2			
2.11	Отсутствие замечаний по итогам проверки проведения учебно-тренировочных занятий – 1 б.	1			
2.12	Обучение на курсах повышения квалификации в объеме: 36 часов – 1 б.; 72 часов и > 2 б.	2			
2.13	Отсутствие квалификационной категории по должности «тренер-преподаватель» - (-3 б.)	0			
2.14	Участие в экспертных группах или жюри, судейство оценивающих деятельность воспитанников: муниципальный – 1 б.; областной – 2 б.; всероссийский – 3 б.	3			
2.15	Участие в экспертных группах или жюри оценивающих профессиональную деятельность педагогов: образовательное учреждение – 1 б.; муниципальный – 2 б.; областной – 3 б.; всероссийский – 4 б.	4			
2.16	Осуществление общественной деятельности: образовательное учреждение – 1 б.; муниципальный – 2 б.; областной – 3 б.; всероссийский – 4 б.	4			

2.17	Использование в образовательной деятельности инновационных методов подготовки с использованием информационных технологий	2			
	ИТОГО:	38			
	ВСЕГО:	74			

Тренер-преподаватель _____ (_____)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор ФБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

А.П. Адамов
 Адамов А.П.



Приложение № 4
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 главного бухгалтера, бухгалтера**

№ n/n	Критерий оценивания	(Ф.И.О. работника)			Подпись эксперта
		Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самооанализу	Оценка экспертной группы	
1	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5			
2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	4			
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие нарушений • Незначительные замечания 	5 2			
4	Качественное ведение документации	3			
5	Внедрение инновационных программ, высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	4			
6	Активное участие в общественных мероприятиях Центра (спортивно-массовых мероприятиях, фестивалях, уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	3			
7	Освоение и использование новых методов в работе, разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	5			
8	Сдача внеплановых отчетов	3			
9	Соблюдение сроков исполнения документации	5			
10	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	4			
11	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны сотрудников по начислению заработной платы	4			
12	Своевременное и качественное	4			

	оформление и представление финансовой отчетной документации и статистических отчетов				
13	Своевременная сдача отчетов во внебюджетные организации	4			
14	Своевременное оформление документации по платным услугам (смета, договора и др.)	4			
15	Работа по контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	5			
16	Заключение договоров с организациями	3			
	ВСЕГО:	65			

Работник _____ (_____)

(подпись)

(Ф.И.О.)

Дата «__» _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор БУ ДО СО ОДЮЦРФКС

Адамов А. П.



Приложение № 5
К Положению об оплате труда
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
Врача**

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной группы	Подпись эксперта
Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
1	Организация и проведение углубленного медицинского осмотра и проведение экспертного отбора, с последующим допуском к занятиям спортом и соревнованиям детей, подростков и взрослых в Центре лечебной физкультуры и спортивной медицины.	5			
2	Организация и проведение вакцинации сотрудников ОДЮЦРФКС, от гриппа.	3			
3	Проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств для обеспечения безопасности дорожного движения, согласно приказу МЗ РФ № 308 от 14.07.2003 г.	3			
4	Наличие сертификата о порядке проведения предрейсовых медицинских осмотров	2			
5	Своевременная отчетность о выполнении Государственного задания.	2			
	Обеспечение своевременного прохождения предварительных при поступлении и периодических медицинских осмотров всеми работниками в установленном порядке: Приказ МЗ РФ от 12 апреля 2011 года № 302-н в соответствии с требованиями п.11.1. Сан ПиН 2.4.4.1251-03	5			
	Работа с санитарными книжками, контроль за своевременным прохождением профилактических прививок и флюорографического обследования.	3			
	Активное участие в общественных мероприятиях Центра	3			
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	3			
	Прохождение курсов повышения квалификации	5			
	Итого	34			

Работник _____ (_____)

«__» _____ 20__ г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС


Адамов А.П.



Приложение № 6
К Положению об оплате труда
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
инспектора по кадрам**

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Критерий оценивания	Максим альное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоан ализу	Оценка эксперт ной группы	Подпись эксперта
1	Своевременный учет личного состава Центра	3			
2	Качественное ведение установленной документации по кадрам	3			
3	Своевременная выдача справок по запросам сотрудников	3			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок документации по кадрам	3			
5	Подготовка документов для вышестоящих организаций	3			
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2			
7	Использование в деятельности информационно-методической работы	3			
8	Участие в экспертных группах и жюри, оценивающих обучающихся и профессиональную деятельность работников.	4			
9	Активное участие в массовых мероприятиях (фестивалях, новогоднем балу, соревнований, уборках, субботниках и т.д.)	3			
10	Разработка, оформление и ведение нормативных локальных актов	5			
	ИТОГО:	32			

Работник _____ (_____) « ____ » _____ 20__ г
(подпись) (Ф.И.О.) (дата составления)

«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

А.А. Адамов
 Адамов А.П.



Приложение №7
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 заведующего хозяйством**

(Ф.И.О. работника)

№ n/n	Критерий оценивания	Максимально е кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной группы	Подпись эксперта
1	Создание комфортных условий для обучающихся и сотрудников	4			
2	Создание условий для бесперебойного, безаварийного функционирования центра	5			
3	Систематический контроль (не реже чем один раз в месяц) подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта	4			
4	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и имущества центра	5			
5	Качественное оформление и своевременная сдача документов: авансовых отчетов, актов на списание, требований	5			
6	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	5			
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности	3			
8	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	2			
9	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3			
10	Заключение договоров со сторонними организациями обслуживающими центр	5			

11	Соблюдение энергосберегающих технологий в центре	5			
12	Оказание помощи при оформлении документов на списание инвентаря и оборудования	4			
	ИТОГО:	50			

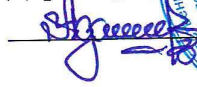
Работник _____ (_____) «__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

(дата составления)

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС




Адамов А.И.

Приложение № 8
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 техника**

(Ф.И.О. работника)

№ n/n	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов по самооценке	Оценка экспертной группы	Подпись эксперта
1	Наличие разработок, изготовление и развитие локальной сети Центра	5			
2	Определение потребностей сотрудников Центра в информационной сети INTERNET и соответствующее распределение информационных потоков	5			
3	Анализ и выбор оптимальных каналов получения и передачи информации в электронном виде	4			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок	3			
5	Обновление операционных и информационных систем и поддержание их работоспособности	5			
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2			
7	Ремонт и поддержание работоспособности вычислительных машин	5			
8	Активное участие в массовых мероприятиях (фестивалях, новогоднем балу, соревнованиях, уборках, субботниках и т.д.)	3			
	ИТОГО:	32			

Работник _____ (_____.) «__» _____ 20__ г
 (подпись) (Ф.И.О.) (дата составления)

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

 Адамов А.П.



Приложение № 9
К Положению об оплате труда
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
водителя**

(Ф.И.О. работника)

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий оценивания</i>	<i>Максим альное кол-во баллов</i>	<i>Кол-во баллов по самоанал изу</i>	<i>Оценка экспертно й группы</i>	<i>Подпись эксперта</i>
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок состояния автотранспорта	3			
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2			
3	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	5			
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	3			
5	Активное участие в общественных мероприятиях центра (соревнованиях, конференциях, фестивалях, олимпийском баллу, уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	4			
6	Своевременная подготовка транспорта к новому учебному году, зимнему сезону, к выездным мероприятиям	3			
7	Своевременное прохождение транспорта ТО	4			
8	Своевременное и качественное оформление документов для сдачи авансовых отчетов .	3			
9	Обеспечение регулярного соответствия технического состояния	4			

	транспортных средств требованиям безопасности дорожного движения и 100% выходом на линию				
10	Своевременный ремонт транспортных средств при наличии у них неисправностей, угрожающих БДД	4			
11	Погрузка и разгрузка спортивного инвентаря и оборудования	5			
	ИТОГО:	40			

Работник _____ (_____) Дата составления «__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

Адамов А.П.



Приложение № 10
К Положению об оплате труда
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
секретаря-машинистки**

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Критерий оценивания	Макси мально е кол- во баллов	Кол-во баллов по самоана лизу	Оценка экспертн ой группы	Подпись эксперта
1	Использование в работе электронного документооборота с использованием сети Интернет	2			
2	Качественное ведение установленной документации по делопроизводству	3			
3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	3			
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок документации по делопроизводству	3			
5	Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	2			
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей и участников образовательного процесса	2			
7	Активное участие в массовых мероприятиях (фестивалях, новогоднем балу, соревнованиях, уборках, субботниках и т.д.)	3			
	ИТОГО:	18			

Работник _____ (_____) « ____ » _____ 20__ г
(подпись) (Ф.И.О.) (дата составления)

«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС
 Адамов А.И.



Приложение № 11
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 рабочего по комплексному обслуживанию здания**

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов	Количество баллов по самоанализу	Оценка экспертной группы	Подпись эксперта
1	Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ	1			
2	За устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	3			
3	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта	2			
4	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	1			
5	Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.	1			
6	Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения	2			
7	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	1			
8	Участие в ремонте помещений	2			
9	Подготовка центра к новому учебному году.	1			
10	Подготовка помещений к отопительному сезону.	2			
	ИТОГО:	16			

Работник _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Дата составления « ____ » _____ 20 ____ г

«УТВЕРЖДАЮ»
 Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

 Адамов А.П.



Приложение № 12
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 уборщика производственных и служебных помещений**

№ п/п	Критерий оценивания	(Ф.И.О. работника)			
		максим альное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоана лизу	Оценка экспертн ой группы	Подпись эксперта
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	4			
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2			
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	2			
4	Проведение санитарно-дезинфекционной обработки помещений в период сезонных эпидемий	4			
5	Мытье окон и стен в период генеральных уборок	4			
6	Участие в благоустройстве территории, ремонте помещений.	2			
7	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	2			
8	Ежедневное проведение дезинфекции санитарно-технического оборудования	4			
	ИТОГО:	24			

Работник _____ (_____) « ____ » _____ 20__ г
 (подпись) (Ф.И.О.) (дата состав)

УТВЕРЖДАЮ»
 Директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС
 Адамов А.П.



Приложение № 13
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 сторожа (вахтера)**

№ п/п	Критерии оценки	(Ф.И.О. работника)			
		Максимальное количество баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной группы	Подпись эксперта
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика работы	3			
2	Качественное ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем состоянии	3			
3	Качественная работа по обеспечению охраны Центра (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения и случаев кражи во время дежурства.)	3			
4	Своевременный вызов спецслужб при возникновении чрезвычайных ситуаций и контроль за работой автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации.	2			
5	Обеспечение сохранности ключей от всех помещений, запасных выходов	1			
6	Участие в благоустройстве территории, ремонте помещений.	2			
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1			
8	Активное участие в содержании главного выхода и запасных выходов в надлежащем состоянии.	1			
ИТОГО:		16			

Работник _____ (_____) Дата составления «__» _____ 20__ г



Приложение № 14
 К Положению об оплате труда
 ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
 педагога дополнительного образования**

(Ф.И.О.)

№ n/n	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов по самоанализу	Оценка экспертной группы	Подпись эксперта
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса				
1.1	Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся: разовое-16 систематическое (1 раз в квартал)-36	3			
1.2	Выполнение контрольных нормативов на среднюю оценку группы «4»	2			
1.3	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся,) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от статуса мероприятия и количества призеров) Россия: 1 -3 место – 5 баллов команда), 3балла-(лично), участие-1балл Мир, Европа 1-6 м- 5 баллов команда), 3 балла- (лично),участие- 2 балла	5			
1.4	Членство воспитанников в сборной команде по виду спорта области – 1 б. федерального округа – 2 б. России – 3 б.	3			
1.5	Выполнение спортивных разрядов обучающимися: массовые разряды (не менее 5чел.)1 б.; 1 р. (наличие) – 2 б., 5 чел. и > – 3 б.; КМС (наличие) – 3 б., 2 чел. и > – 5 б.; МС (наличие) – 5 б., 2 чел. и > – 7 б.; ЗМС, МСМК (наличие) – 8 б.	8			
1.6	Сохранность контингента занимающихся:	2			

	от 70 % до 90% -1 б.; от 90% и выше - 2 б.;				
1.7	Привлечение к занятиям детей состоящих на учете в школе, КДН – на каждого обучающегося – 0,3 б., но не более -3б.	3			
1.8	Наличие в основной группе, занимающихся детей, имеющих ОВЗ или ЗПР – 0,3 б. за каждого обучающегося, но не более -3 б	3			
1.9	Охват обучающихся старше 14 лет: 15 человек – 1 б.; 16 и более - 2 б.	2			
	ИТОГО:	31			
2	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
2.1	Организация и проведение массовых мероприятий: областных – 1 б.; всероссийских – 2 б.; международных – 3 б.	3			
2.2	Наличие конспектов учебных- занятий, расширенных планов работы, индивидуальных планов работы (от 1б до 2б).	2			
2.3	Разработка и внедрение авторских образовательных программ, учебно- методических(научно-методических) материалов, рекомендаций к применению в образовательном процессе: муниципальный – 1 б.; региональный – 2 б.; федеральный – 3 б.	3			
2.4	Результаты участие работника в конкурсах профессионального мастерства: участие – 1 б.; победитель или призер конкурса муниципального уровня – 2 б.; победитель или призер конкурса регионального уровня – 3 б.; победитель или призер конкурса федерального уровня – 4 б.;	4			

2.5	Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах, разработка и проведение презентаций на конференциях педагогических работников: Образовательное учреждение – 1 б.; Областной уровень – 2 б.; Федеральный уровень – 3 б.	3			
2.6	Участие в инновационной, экспериментальной и исследовательской деятельности : образовательное учреждение-1б; областной уровень и выше-3б.	3			
2.7	Наличие публикаций педагога дополнительного образования по распространению педагогического опыта	1			
2.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1			
2.9	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время проведения учебных занятий.	1			
2.10	Организация летней оздоровительной работы спортивные площадки – 1 б.; учебно-тренировочные сборы в лагере – 2 б.	2			
2.11	Отсутствие замечаний по итогам проверки проведения учебных-занятий – 1 б.	1			
2.12	Обучение на курсах повышения квалификации в объеме: 36 часов – 1 б.; 72 часов и > 2 б.	2			
2.13	Наличие квалификационной категории по должности «педагог дополнительного образования» : первая-2 высшая-3	3			
2.14	Участие в экспертных советах, комиссиях или жюри, оценивающих деятельность воспитанников или педагогов:	3			

	Образовательное учреждение – 1 б.; Областной уровень – 2 б.; всероссийский уровень – 3 б.				
2.15	Осуществление общественной деятельности: образовательное учреждение – 1 б.; областной – 2 б.; всероссийский – 3 б.	3			
2.16	Использование в образовательной деятельности инновационных методов подготовки с использованием информационных технологий	2			
	ИТОГО:	37			
	ВСЕГО:	68			

Педагог дополнительного образования _____ (_____)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

Прошито, пронумеровано и скреплено
Печатью 49(сорок девять) листов

Инспектор по кадрам Городова Л.А.
Дата 8.09.2019 » август 2019 год

