

ПРИНЯТО
на Общем собрании
трудового коллектива
МБУДО ДЮСШ № 1 г. Сочи
Протокол № 1 от 25.03.2020

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ТК



С.Н. Аппазова
2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ДЮСШ № 1 г. Сочи



Мадельян А.Л.

Приказ № 14 от 25.03.2020

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 1» г. Сочи

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 1» г. Сочи (далее МБУДО ДЮСШ № 1 г. Сочи) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями), Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 15 ноября 2018 года № 939 «Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам», постановлением Главы города Сочи от 23 декабря 2008 № 1280 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи» (с внесенными изменениями), постановлением администрации города Сочи от 25 февраля 2013 года № 350 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей и отдельных муниципальных учреждений физической культуры и спорта в городе Сочи» (с внесенными изменениями), постановлением администрации города Сочи № 1973 от 16.11.2017г. «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи № 1972 от 16.11.2017г. «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи № 166 от 17.02.2020г. «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением администрации города Сочи № 128 от 06.02.2020г. «О внесении изменений в постановление администрации города Сочи от 25 февраля 2013 года № 350 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных

учреждений дополнительного образования детей и отдельных муниципальных учреждений физической культуры и спорта в городе Сочи».

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности и отдельных муниципальных учреждений спортивной направленности отрасли «Физическая культура и спорт» города Сочи вне зависимости от ведомственной принадлежности, а именно: детско-юношеских спортивных школ, специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, физкультурно-спортивных организаций, центров (клубов) физической культуры и спорта (далее - муниципальные учреждения).

На основе настоящего Положения муниципальное учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.3. Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые базовые размеры окладов, должностных окладов.

1.3.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладам.

1.3.3. Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

1.3.4. Порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера.

1.3.5. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (административных работников).

1.4. Размеры и условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение исполнения муниципального задания для выполнения задач муниципального учреждения в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.8. Месячная заработная плата работников муниципальных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

2.1.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.1.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Государственных гарантий по оплате труда.

2.1.4. Окладов (должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.1.5. Перечня повышающих коэффициентов за ученые степени и почетные звания,

квалификационные категории.

2.1.6. Перечня видов выплат компенсационного характера.

2.1.7. Перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.1.8. Положений о введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей и отдельных муниципальных учреждений спортивной направленности отрасли «Физическая культура и спорт» города Сочи

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются руководителем муниципального учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не менее чем утвержденные базовые размеры окладов (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель муниципального учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (должностному окладу) заработной платы, установленному по ПКГ, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по профессиональным квалификационным группам отражены в приложение № 1 к настоящему Положению.

2.4. Установление базовых окладов (должностных окладов), ставок работникам муниципальных учреждений, должности которых не включены в приложение № 1 к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений, утвержденными нормативно-правовыми актами администрации города Сочи.

2.5. Должностные оклады и повышающие коэффициенты к базовым (должностным) окладам за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, устанавливаются согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда, установленными нормативно-правовыми актами администрации города Сочи. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

3. Оплата труда тренеров-преподавателей

3.1. Оплата труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее – тренер-преподаватель) производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда, за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена исходя из установленного размера должностного оклада.

3.2. Оплата труда тренеров-преподавателей по нормативам за одного занимающегося и подготовку высококвалифицированного учащегося - спортсмена устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, этапов спортивной подготовки по группам видов спорта и показанного спортсменом результата согласно приложениям № 2, 3 к настоящему Положению.

3.3. Заработная плата тренеров-преподавателей муниципальных учреждений определяется путем умножения окладов (должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от оклада (должностного оклада) и деления полученного произведения на 100.

3.4. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя муниципального учреждения определяется по формуле:

$$H_{от} = \text{SUM } H_{отэп} \times K_{эп} + \text{SUM } H_{отр} \times K_{рез},$$

где $H_{от}$ - норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

$H_{отэп}$ - норматив оплаты труда за одного занимающегося на этапе подготовки (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению), %;

$K_{эп}$ - количество занимающихся на этапе подготовки, человек;

$H_{отр}$ - норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена (определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению), %;

$K_{рез}$ - количество спортсменов, показавших результат.

3.5. В видах спорта (спортивная гимнастика, художественная гимнастика, фигурное катание на коньках, воднолыжный спорт, прыжки в воду, синхронное плавание, фристайл, горнолыжный спорт биатлон, легкая атлетика (многоборье, метание, прыжки с шестом), прыжки с трамплина, парусный спорт, лыжное двоеборье, велоспорт, конный спорт, современное пятиборье, санный спорт, стрельба из лука, стендовая стрельба, бобслей, спортивная акробатика, прыжки на батуте, спортивные танцы, альпинизм, гребной слалом, натурбан, полиатлон, триатлон, скалолазание, эстетическая гимнастика, велоспорт маунтинбайк, велоспорт ВМХ, теннис) кроме основного тренера-преподавателя могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы и концертмейстеры в пределах часов годового учебного плана при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата труда каждого тренера-преподавателя по смежным видам спорта, хореографов и концертмейстеров не должна превышать 50 процентов от норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

3.6. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменом, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и другое).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена до окончания действия показанного результата независимо от обучения спортсмена на этапе подготовки.

Норматив за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается тренеру-преподавателю при непосредственном обучении спортсмена на этапе подготовки в период проведения соревнований.

3.7. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося), устанавливается в зависимости от недельного режима учебно-тренировочной работы, согласно этапам, периодам и задачам спортивной подготовки.

3.8. Максимальный объем учебно-тренировочной работы для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений производится с учетом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

4.1.1. Персонального повышающего коэффициента к окладу;

4.1.2. Повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет;

4.1.3. Повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по

повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Отдельным категориям работников учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены нормативным правовым актом администрации города Сочи.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах выделенных лимитов на оплату труда и не может превышать 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет устанавливается работнику муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях на должностях спортивной направленности.

4.4. Установленные размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы, выслугу лет:

4.4.1. При выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05.

4.4.2. При выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,10.

4.4.3. При выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15.

4.4.4. При выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20.

4.4.5. При выслуге лет от 15 до 20 лет - 0,25.

4.4.6. При выслуге лет свыше 20 лет - 0,30.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ устанавливается работнику муниципального учреждения, имеющему квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6. Установленные размеры повышающего коэффициента к окладу за качество выполняемых работ:

4.6.1. при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома) - 0,35;

4.6.2. при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт» - 0,30;

4.6.3. при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома), или знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России» - 0,25;

4.6.4. при наличии высшей квалификационной категории или звания «Мастер спорта

России» или звания «Мастер спорта СССР» - 0,20;

4.6.5. при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта» - 0,15;

4.6.6. при наличии второй квалификационной категории - 0,10;

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение.

4.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения может быть предусмотрено установление работникам муниципального учреждения стимулирующих надбавок к окладу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Сочи, утвержденным правовым актом администрации города Сочи.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Сочи в пределах фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников:

4.7.1. Руководителей структурных подразделений муниципального учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя муниципального учреждения.

4.7.2. Других работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений муниципального учреждения.

5. Порядок и условия премирования работников

5.1. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены следующие виды премий:

5.1.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ.

5.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.1.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премирование осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников:

5.2.1. Заместителя руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников муниципального учреждения, подчиненных руководителю непосредственно.

5.2.2. Руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников муниципального учреждения, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения.

5.2.3. Других работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

5.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников муниципального учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

5.4. При премировании учитываются:

5.4.1. Высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

5.4.2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

5.4.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.4.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения.

5.4.5. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения.

5.4.6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

5.4.7. Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

5.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам муниципального учреждения одновременно в размере:

5.6.1. Пяти окладов (должностных окладов) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края и награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края.

5.6.2. Трех окладов (должностных окладов) при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

5.6.3. Одного оклада (должностных окладов) при поощрении Главой города Сочи, награждением почетной грамотой или знаком исполнительного органа власти муниципального образования город-курорт Сочи или Городской Собранием Сочи.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам муниципального учреждения одновременно.

5.9. При премировании за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

5.9.1. Интенсивность и напряженность работы.

5.9.2. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

5.9.3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения.

5.10. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам муниципального учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.11. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

5.12. Из фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника муниципального учреждения. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

5.12.1. В случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти

работника муниципального учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя муниципального учреждения).

5.12.2. В случае рождения ребенка.

5.12.3. На лечение при наличии медицинских показаний.

6. Штатное расписание муниципального учреждения

6.1. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения формируется и утверждается руководителем муниципального бюджетного учреждения и согласовывается Учредителем муниципального учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание муниципального автономного учреждения формируется и утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Внесение изменений в штатное расписание муниципального автономного и бюджетного учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Штатное расписание муниципального учреждения по видам персонала составляется в соответствии с Уставом муниципального учреждения.

6.4. В штатном расписании муниципального учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат стимулирующего характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности муниципального учреждения.

6.5. Численный состав работников муниципального учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов, услуг и работ, установленных Учредителем.

7. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера (административных работников)

7.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения и не может превышать пяти размеров средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения.

7.3. К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных задач, в целях реализации которых создано учреждение.

7.4. Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, и кратность к среднему размеру заработной платы основного персонала устанавливается приказом органа, осуществляющего функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

7.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения определен в приложении № 5 к настоящему Положению.

7.6. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя приказом по учреждению.

7.7. Должностные оклады инструкторов-методистов, включая старшего, инструкторов по физической культуре муниципальных учреждений устанавливаются приказом по учреждению и составляют 100 - 120% от средней заработной платы основного

персонала. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на общих основаниях.

7.8. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

7.9. Премирование руководителя муниципального учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального учреждения, установленными главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

7.10. Размеры премирования руководителя муниципального учреждения, порядок и критерии его выплаты устанавливаются администрацией города Сочи.

7.11. Заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников муниципального учреждения

8.1. По решению руководителя муниципального учреждения на срок до одного года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до одного года для выполнения административных, административно-хозяйственных и других функций, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим Положением.

8.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

8.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель муниципального учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя муниципального учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9.2. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя муниципального учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. Руководитель муниципального учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников МБУДО
ДЮСШ № 1 г. Сочи

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Инструктор-методист – 8829 руб.
2. Тренер-преподаватель – 8829 руб.
3. Хореограф – 7112 руб.
4. Аккомпаниатор – 8360 руб.
5. Секретарь – машинистка – 5453 руб.
6. Механик – 5637 руб.
7. Водитель – 5637 руб.
8. Уборщик служебных помещений – 5453 руб.
9. Дворник – 5360 руб.
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 5544 руб.
11. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 5637 руб.
12. Гардеробщик – 5360 руб.
13. Медицинская сестра – 7151 руб.
14. Бухгалтер – 6100 руб.

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 1 г. Сочи

А.Л. Мадельян

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДЮСШ № 1 г. Сочи

**НОРМАТИВ
ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЗА ПОДГОТОВКУ
ОДНОГО ЗАНИМАЮЩЕГОСЯ**

Уровень дополнительной общеобразовательной программы		Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в % от базового должностного оклада)		
			Группы видов спорта*		
Общеразви- вающая	Предпрофес- сиональная		I	II	III
Ознакомительный (стартовый)		До 1 года	3	3	3
Базовый		Весь период	3	3	3
	Базовый	1 год обучения	5	5	5
	Базовый	2 год обучения	5	5	5
	Базовый	3 год обучения	10	9	8
	Базовый	4 год обучения	10	9	8
	Базовый	5 год обучения	13	12	11
	Базовый	6 год обучения	13	12	11
	Углубленный	1 год обучения	14	13	12
	Углубленный	2 год обучения	14	13	12
	Углубленный	3 год обучения	18	16	14
	Углубленный	4 год обучения	24	20	18

Примечания.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

- I группа видов спорта - все виды спорта, включенные в программу Летних и Зимних Олимпийских игр (дисциплины), кроме игровых;
- II группа видов спорта - все игровые виды спорта, включенные в

программу Летних и Зимних Олимпийских игр, а также виды спорта, имеющие спортивные международные объединения и получившие признание Международного Олимпийского Комитета;

- III группа видов спорта - все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 1 г. Сочи

А.Л. Мадельян

Приложение № 3

к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДЮСШ № 1 г. Сочи

**РАЗМЕР
НОРМАТИВА ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОЦЕНТАХ ОТ ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗА
ПОДГОТОВКУ ОДНОГО СПОРТСМЕНА**

Уровень соревнований	Занятое место						
	1	2	3	4	5	6	участие
1	2	3	4	5	6	7	8
в личных индивидуальных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Олимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы	350	350	300	250	225	225	200
Чемпионат России	350	300	300	250	225	225	-
Кубок России	350	300	300	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (молодежь, юниоры)	225	200	200	150	150	150	-
Первенство России (старшие юноши)	200	175	175	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи	200	175	175	150	150	150	-
Финал спартакиады учащихся	200	150	150	110	110	110	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	200	150	150	110	110	110	-

Чемпионат ЮФО	55	55	55	-	-	-	-
Первенство ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Чемпионат края	45	-	-	-	-	-	-
Первенство края:	-	-	-	-	-	-	-
(молодежь, юниоры)	40	-	-	-	-	-	-
(старшие юноши, девушки)	35	-	-	-	-	-	-
(юноши, девушки)	30	-	-	-	-	-	-
(мальчики, девочки)	25	-	-	-	-	-	-
Спартакиада молодежи ЮФО	50	50	50	-	-	-	-
Спартакиада учащихся ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
в парных, групповых и командных видах олимпийских спортивных дисциплин							
Олимпийские игры	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат мира	500	450	450	400	350	350	300
Чемпионат Европы	400	350	350	300	275	275	250
Кубок мира	400	350	350	300	275	275	250
Кубок Европы	350	350	300	250	225	225	200
Чемпионат России	175	150	150	125	110	110	-
Кубок России	175	150	150	-	-	-	-
Первенство мира	300	250	250	225	200	200	100
Первенство Европы	250	225	225	200	175	175	100
Первенство России (молодежь, юниоры)	125	110	110	75	75	75	-
Первенство России (старшие юноши)	125	75	75	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи	100	85	85	75	75	75	-
Финал спартакиады учащихся	100	75	75	55	55	55	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	100	75	75	55	55	55	-
Чемпионат ЮФО	45	45	45	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада молодежи ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Спартакиада учащихся ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
в парных и групповых видах олимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат края	35	-	-	-	-	-	-
Первенство края:	30	-	-	-	-	-	-
(молодежь, юниоры)							
(старшие юноши, девушки)	25	-	-	-	-	-	-
(юноши, девушки)	20	-	-	-	-	-	-
(мальчики, девочки)	15	-	-	-	-	-	-

В Личных индивидуальных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	400	350	350	300	275	275	250
Чемпионат Европы	350	300	275	250	225	225	200
Кубок мира	350	300	275	250	225	225	200
Кубок Европы	300	275	250	200	175	175	150
Чемпионат России	300	275	250	200	175	175	-
Кубок России	300	250	175	-	-	-	-
Первенство мира	250	225	225	175	150	150	100
Первенство Европы	225	200	175	150	125	125	100
Первенство России (молодежь, юниоры)	200	175	175	100	100	100	-
Первенство России (старшие юноши)	200	150	100	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи	150	125	125	100	100	100	-
Финал спартакиады учащихся	150	100	100	60	60	60	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	150	100	100	60	60	60	-
Чемпионат ЮФО	50	50	50	-	-	-	-
Первенство ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Чемпионат края	40	-	-	-	-	-	-
Первенство края	-	-	-	-	-	-	-
(молодежь, юниоры)	30	-	-	-	-	-	-
(старшие юноши, девушки)	25	-	-	-	-	-	-
(юноши, девушки)	20	-	-	-	-	-	-
(мальчики, девочки)	15	-	-	-	-	-	-
Всемирные игры	400	350	350	300	275	275	250
в парных, групповых и командных видах неолимпийских спортивных дисциплин							
Чемпионат мира	200	175	175	150	135	135	110
Чемпионат Европы	175	150	135	125	110	110	90
Кубок мира	175	150	135	125	110	110	90
Кубок Европы	150	130	125	100	85	85	75
Чемпионат России	150	135	125	100	85	85	-
Кубок России	150	125	85	-	-	-	-
Первенство мира	125	110	110	85	75	75	70
Первенство Европы	110	100	85	75	60	60	55
Первенство России (молодежь, юниоры)	100	85	85	55	55	55	-
Первенство России (старшие юноши)	100	75	55	-	-	-	-
Финал спартакиады молодежи	75	60	60	50	50	50	-
Финал спартакиады учащихся	75	50	50	40	40	40	-
Финал всероссийских соревнований среди спортивных	75	50	50	40	40	40	-

школ							
Чемпионат ЮФО	40	40	40	-	-	-	-
Первенство ЮФО	35	35	35	-	-	-	-
Чемпионат края	30	-	-	-	-	-	-
Первенство края	-	-	-	-	-	-	-
(молодежь, юниоры)	25	-	-	-	-	-	-
(старшие юноши, девушки)	20	-	-	-	-	-	-
(юноши, девушки)	15	-	-	-	-	-	-
(мальчики, девочки)	15	-	-	-	-	-	-
Всемирные игры	200	175	175	150	135	135	110

в игровых видах спорта

Наименование соревнований	Занятое место	участие
Олимпийские игры	1	500
Чемпионаты мира, Европы	1	
Олимпийские игры	2 - 6	400
Чемпионат мира, Европы	2 - 3	
Официальные международные соревнования с участием сборнойкоманды России (основной состав)	1 - 3	300
Чемпионат России	1 - 3	35
Первенство России	1 - 2	
финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	
Чемпионат России	4 - 6	25
Первенство России	3 - 4	
финал Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, Всероссийских соревнований среди спортивных школ	2 - 3	
Чемпионат ЮФО	1 - 2	20
Первенство ЮФО	1 - 2	15
Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		
основной состав сборной	-	50
молодежный состав сборной	-	30
юношеский состав сборной	-	20
За подготовку учащихся занявших в составе команды: - на Чемпионате Краснодарского края	1	10
- на Первенстве Краснодарского края		
(молодежь, юниоры)	1	7
(старшие юноши, девушки)	1	6

(юноши, девушки)	1	5
(мальчики, девочки)	1	4

Примечания.

1. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного спортсмена-учащегося устанавливается по нормативу, определенному настоящим приложением, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором был показан спортсменом результат, на основании выписки из протоколов соревнований и сохраняется до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям - в течение одного календарного года.

2. Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера его спортсмен улучшил спортивный результат, данный размер оплаты труда увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

3. Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал указанного в таблице результата, то размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

4. Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного спортсмена-учащегося (за исключением игровых видов спорта) на чемпионатах и первенствах края, а также на чемпионатах и первенствах Южного федерального округа (далее - ЮФО) устанавливается при условии выполнения спортсменом первого спортивного разряда (первенство края, первенство ЮФО), разряда кандидата в мастера спорта (чемпионат края, чемпионат ЮФО).

Для возрастных категорий юноши (девушки) 14 - 15 лет, юноши (девушки) 12 - 13 лет, мальчики (девочки) 10 лет и младше условия выполнения спортивных разрядов не предусматривается.

5. При условии дефицита фонда оплаты труда руководитель муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей и отдельного муниципального учреждения спортивной направленности города Сочи имеет право снизить размер норматива оплаты труда пропорционально по всем тренерам, но не более чем на 75% (рекомендуется для включения в коллективный и трудовой договор).

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБУДО ДЮСШ № 1 г. Сочи

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей и отдельного муниципального учреждения спортивной направленности отрасли «Физическая культура и спорт» город Сочи (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей и отдельного муниципального учреждения спортивной направленности отрасли «Физическая культура и спорт» города Сочи (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения и не может превышать пяти размеров средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, и кратность к среднему размеру заработной платы основного персонала устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер

должностного оклада руководителя учреждения определяется органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

8.1. исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

8.2. затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 8 Порядка).

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ДЮСШ № 1

Показатели и критерии эффективности							
Показатели эффективности деятельности	№	Критерии оценки эффективности деятельности	Критерии оценивания достигнутых результатов		Обоснование показателя	Механизм подсчета максимального кол-ва баллов	Макс. кол-во баллов
			Значение показателя (ед. измерения)	Оценка показателя (баллы)			
Обеспечение высокого уровня							
организации учебно-воспитательного процесса							
	1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (80% и более от первоначального набора)	(% от первоначального набора обучающихся) 100% 80% менее 80%	2 балла 1 балл 0 баллов	Приказы о зачислении/отчислении, журналы	За сохранность контингента 100%	2
	2	Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточного и итогового контроля)	100% обучающихся 80% менее 80%	3 балла 2 балл 1 баллов	Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам промежуточного и итогового	Освоение программы 100% обучающихся	3

					контроля)		
3	Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Наличие мониторинга	2 балла		Карты мониторинга (диагностические карты), листы контроля знаний, умений, навыков	Документальное подтверждение осуществления мониторинга	2
4	Участие обучающихся в массовых мероприятиях различного уровня	Подготовка обучающихся для участия в мероприятиях любого уровня за отчетный период	<p>Городские мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 балла; <p>Краевые мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 баллов; <p>Всероссийские мероприятия - 7 баллов;</p> <p>Международные* мероприятия - 10 баллов</p> <p>Баллы суммируются за каждого участника и за каждое мероприятие</p>	Дипломы, грамоты, сертификаты, статьи, публикации в СМИ, приказы о проведении мероприятий	За одного участника (индивидуального или коллектив) в одном мероприятии городского, краевого, всероссийского уровней уровня за отчетный период	15**	

5	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Подготовка обучающихся, победивших или занявших призовое место в мероприятиях различного уровня	Мероприятия учреждения: призер - 1 балл; победитель-2 балла; Городские мероприятия: призер - 3 балла; победитель - 4 балла; Краевые мероприятия: призер - 5 баллов (3 балла - дистанционно) победитель - 6 баллов (5 баллов-дистанционно) Всероссийские мероприятия: призер - 7 баллов (5 баллов-дистанционно) победитель - 20 баллов (10 баллов-дистанционно) Международные* мероприятия:	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы о результатах участия	За одного победителя (индивидуального или коллектив)в одном мероприятии учреждения городского, краевого, всероссийского уровней отчетный период	20**
			призер - 10 баллов (7 баллов-дистанционно); победитель-30 баллов (15 баллов-дистанционно) Баллы суммируются за каждого участника и за каждое мероприятие			
6	Организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, массовые мероприятия)	Подготовка и проведение мероприятий педагогом за отчетный период	Одно мероприятие - 1 балл;	Сценарии мероприятий, приказы о выходе (выезде), фотоотчеты	При условии проведения не менее одного мероприятия за отчетный период	1
Дополнительные показатели эффективности педагогических работников						

	1	Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся	Подготовка обучающихся для участия в исследовательской и проектной деятельности	Мероприятия учреждения: призер - 1 балл; победитель-2 балла; Городские мероприятия: призер - 3 балла; победитель - 5 баллов; Краевые мероприятия: призер - 7 баллов; победитель - 10 баллов Всероссийские* мероприятия: призер - 10 баллов; победитель - 20 баллов Международные* мероприятия: призер — 20 баллов; победитель-50 баллов Баллы суммируются за каждого участника и за каждое мероприятие	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы о результатах участия	За одного победителя (индивидуального или коллектив) в одном мероприятии учреждения городского, краевого, уровней отчетный период	17**
--	---	--	---	---	--	--	------

	2	Наличие и реализация авторской образовательной программы	Наличие статуса «авторской» образовательной программы Наличие статуса модифицированной образовательной программы	5 баллов 2 балла	Документальное подтверждение сертификата, внешняя рецензия, заключение экспертной комиссии) о присвоении статуса «авторской», «модифицированной» образовательной программы	Наличие и реализация документально подтвержденной авторской образовательной программы	5
--	---	--	---	------------------	--	---	---

			Не старше одного года.					
		ИТОГО:						22
		Базовые показатели эффективности педагогических работников						
II	Обеспечение высокого уровня профессионален ого мастерства	1	Организация, проведение и участие в научно-практических мероприятиях по распространению и обобщению передового и собственного опыта на базе Центра	Участие в научно-практических мероприятиях по распространению и обобщению передового и собственного педагогического опыта с обязательным оформлением методических материалов (пособий)	Городские мероприятия - 3 балла за каждое пособие; Краевые мероприятия: - 10 баллов за каждое пособие; Баллы суммируются за каждое пособие	Фактическое предъявление надлежащим образом оформленного методического пособия за отчетный период	За участие в одном мероприятии и каждого уровня за отчетный период с оформленным методом, пособием	13**
		2	Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Участие педагога в мероприятиях	Городские мероприятия: участник - 3 балла; призер - 4 балла; Краевые мероприятия: участник - 5 баллов; призер - 6 баллов; Всероссийские мероприятия: участник - 7 баллов;	Дипломы, грамоты, сертификаты, статьи, публикации в СМИ, приказы	За призовое место при участии в одном мероприятии городского, краевого, всероссийского уровней за	18**

				призер - 8 баллов; Международные* мероприятия: участник - 9 баллов; призер - 10 баллов; Баллы суммируются за каждое мероприятие		отчетный период	
3	Участие педагога в инновационных проектах Центра	Участие педагога в проектных мероприятиях	Разработка программы в рамках инновационного проекта по своему направлению деятельности - 10 баллов Баллы суммируются за каждое мероприятие	Фактическое предъявление надлежащим образом оформленной программы (раздела программы) за отчетный период	Наличие надлежащим образом оформленной программы (раздела программы) за отчетный период	10	
ИТОГО:							41
Дополнительные показатели эффективности педагогических работников							
1	Руководство образцовым коллективом	Наличие звания «Образцовый» у детского объединения	5 баллов	Документальное подтверждение (приказ или 1 и диплом) о присвоении звания «Образцовый художественный коллектив»	Наличие документаль но подтвержде ние звания «Образцовый» у детского объединения, руководимого педагогом	5	

		2	Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ	Наличие совместного плана, программы сотрудничества и проведенных мероприятий с сетевыми партнерами	5 баллов за каждое мероприятие Баллы суммируются за каждое мероприятие	Договора о сотрудничестве, программы, планы работы, сценарии совместных мероприятий, отзывы партнеров о мероприятии и др.	Проведение не менее одного совместного мероприятия с сетевыми партнерами	5
		ИТОГО:						10
III	Обеспечение доступности качественного образования	Базовые показатели эф(активности педагогических работников			
		1	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, группы риска.)	Работа по индивидуальной программе, индивидуальному образовательному маршруту с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети группы риска, при наличии таковых в объединении.	3 балла за каждого обучающегося	Документы, подтверждающие особый статус обучающегося. Наличие индивидуальной программы, образовательного маршрута	За одного обучающегося с особыми потребностями в образовании	3
		2	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	Работа по индивидуальной программе, индивидуальному образовательному маршруту	3 балла за каждого обучающегося	Наличие индивидуальной программы, образовательного маршрута	За одного обучающегося с выдающимися способностями в обучении	3

		ИТОГО:					6	
IV	Информационная открытость	Базовые показатели эффективности педагогических работников						
		1	Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь)	Активное участие в сетевых профессиональных сообществах с обратной связью, при условии обновления не реже одного раза в месяц	3 балла	Скриншоты со страниц в социальных сетях	Посещение страниц не реже одного раза в месяц	3
		2	Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога	Положительная оценка деятельности педагога представителями общественности и других организаций	Городские СМИ 1 балл; Краевые СМИ 3 балла; Российские СМИ: 5 баллов;	Скриншоты страниц в социальных сетях, сайтов организаций, копии печатных изданий, в которых размещены публикации, благодарственные письма организаций и родительской общественности.	Наличие одной публикации о деятельности педагога в СМИ Российского уровня	5
		ИТОГО:						8
		Дополнительные показатели эффективности педагогических работников						
4	Ведение рубрики на сайте образовательной организации	Наличие собственной рубрики педагога на сайте учреждения, при условии обновления не реже одного раза в месяц	3 балла за каждое обновление	Скриншоты страниц сайта организации	Обновление страниц не реже одного раза в месяц	3		
ИТОГО:						3		
Итого максимальный балл по базовым критериям:						92		
Итого максимальный балл по дополнительным критериям:						35		

**Участие в массовых и конкурсных мероприятиях Международного уровня премируется дополнительно при наличии фонда оплаты труда. ** При превышении максимального балла по отдельным критериям Комиссией рассматриваются предложения о премировании.*

Базовые критерии эффективности деятельности	Дополнительные критерии эффективности деятельности
0-50 баллов - 0%	0-20 баллов - 5 %
51-60 баллов - 10%	21-35 баллов - 10%
61 -92 баллов - 20%	

Директор МБУДО ДЮСШ № 1 г. Сочи

А.Л. Мадельян

