

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВОДВИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
(МБУ «НСШ»)**

П Р И К А З

от 31.01.2020

№ 12/1 о/д

г. Новодвинск
Архангельской обл.

Об утверждении Положения
и о действии квалификационных категорий

В связи с переименованием и переходом учреждения на реализацию программ спортивной подготовки,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда муниципального бюджетного учреждения «Новодвинская спортивная школа».
2. Считать присвоенные квалификационные категории педагогическим работникам по должностям «тренер-преподаватель», «инструктор-методист» действующими до окончания их срока.

Директор



О.В. Адамец

УТВЕРЖДЕНО
приказом муниципального
бюджетного учреждения
«Новодвинская спортивная школа»
№ 12/9 о/г от 31.01. 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда муниципального бюджетного учреждения
«Новодвинская спортивная школа»

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - Трудовой Кодекс Российской Федерации), Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Новодвинск», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 16.07.2015 № 653-па (в редакции).

2. Настоящее Положение устанавливает правовое регулирование системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Новодвинская спортивная школа» (далее – МБУ «НСШ»), в том числе:

- а) порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам и порядок их применения;
- б) выплаты компенсационного характера и порядок их применения;
- в) выплаты стимулирующего характера и порядок их применения.

3. Настоящее Положение утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

4. Локальные нормативные акты, определяющие условия оплаты труда работников учреждения, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, законам и иным нормативным правовым актам Архангельской области, настоящему Положению и иным нормативным правовым актам муниципального образования «Город Новодвинск», а также соглашениям, заключенным в рамках социального партнерства в сфере труда на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях (далее – соглашения в рамках социального партнерства в сфере труда), и коллективному договору.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- г) нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соглашений в рамках социального партнерства в сфере труда;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников учреждения включает:

а) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

б) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

в) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения и производятся в соответствии с разделом 5 настоящего Положения, а также в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Новодвинск» при экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

8. Заработная плата работников учреждения не ограничивается максимальным размером.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и минимальной заработной платы в Архангельской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

11. В целях регулирования системы оплаты труда в учреждении работники учреждения дифференцируются по категориям:

а) административно-управленческий персонал;

б) вспомогательный персонал – работники, осуществляющие деятельность по должностям специалистов; работники, осуществляющие деятельность по должностям служащих; работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

в) основной персонал – работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу и непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

13. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в значении, установленном федеральными законами и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

Раздел 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

14. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты

труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

По итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работникам учреждения может устанавливаться сокращенная рабочая неделя.

Для работников, работающих по сменному графику, при суммированном учете рабочего времени учетным периодом признается календарный год.

15.Оклад (должностной оклад) устанавливается работникам учреждения трудовым договором в соответствии с профессиональными квалификационными группами, приведенными в Приложении №1 к настоящему Положению. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

16.В целях дифференциации оплаты труда работников основного персонала учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы;

б) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения).

17.Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

18.Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

19.Основанием установления персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы является присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

20.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

21.Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы в связи с присвоением квалификационной категории составляет:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, %
Высшая квалификационная категория	50
Первая квалификационная категория	30

22. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

23. Основанием установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) является увеличение объема или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) в учреждении (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых учреждением, обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых учреждением, работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается тренерскому составу учреждения (основной персонал) за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, занимающихся в учреждении.

К тренерскому составу учреждения в целях применения повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) относятся работники, занимающие должности тренера.

24. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается тренерскому составу учреждения, при условии соблюдения требований к минимальному количественному составу групп, занимающихся спортивной подготовкой, и максимальному объему тренировочной нагрузки в неделю.

25. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) составляет:

Этапы спортивной подготовки	Период прохождения спортивной подготовки (лет)	Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению за подготовку одного занимающегося, %	
		I группа видов спорта	II группа видов спорта
1. Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2	2,2
2. Этап начальной подготовки	до одного года	3	3
	свыше одного года	6	5
3. Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	до двух лет	8	6
	свыше двух лет	14	11

Первая группа видов спорта: виды спорта (спортивные дисциплины),

включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта (спортивная гимнастика, настольный теннис, лыжные гонки, спортивная борьба, легкая атлетика).

Вторая группа видов спорта: командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр; и виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта (баскетбол, волейбол, хоккей, шахматы).

26. Норматив по наполняемости групп, занимающихся спортивной подготовкой, и максимального объема недельной тренировочной нагрузки на каждом этапе спортивной подготовки составляет:

Этап спортивной подготовки	Период прохождения спортивной подготовки (лет)	Минимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный количественный состав группы (чел.)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (час.)
1. Баскетбол				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	25	6
Этап начальной подготовки	первый год	15	25	6
	второй год	15	25	8
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	12	20	10-12
	второй год	12	20	12-18
	третий год	12	20	12-18
	четвертый год	12	20	12-18
	пятый год	12	20	12-18
2. Волейбол				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	15	6
Этап начальной подготовки	первый год	14	16	6
	второй год	14	16	8
	третий год	14	16	8
Тренировочный этап (этап	первый год	12	14	10
	второй год	12	14	12

спортивной специализации)	третий год	12	14	12
	четвертый год	12	14	14
	пятый год	12	14	16
3. Легкая атлетика				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	25	6
Этап начальной подготовки	первый год	10	14	6
	второй год	10	14	6
	третий год	10	14	6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	8	12	9
	второй год	8	12	9
	третий год	8	12	16
	четвертый год	8	12	16
	пятый год	8	12	16
4. Лыжные гонки				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	25	6
Этап начальной подготовки	первый год	14	18	6
	второй год	14	18	9
	третий год	14	18	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	10	14	14
	второй год	10	14	14
	третий год	10	14	18
	четвертый год	10	14	18
	пятый год	10	14	18
5. Настольный теннис				
Спортивно-	весь период	10	25	6

оздоровительный этап				
Этап начальной подготовки	первый год	10	16	6
	второй год	10	16	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	8	10	12
	второй год	8	10	12
	третий год	8	10	16
	четвертый год	8	10	16
	пятый год	8	10	16
6. Спортивная борьба				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	25	6
Этап начальной подготовки	первый год	12	15	6
	второй год	12	15	9
	третий год	12	15	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	10	12	12
	второй год	10	12	12
	третий год	10	12	20
	четвертый год	10	12	20
7. Спортивная гимнастика				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	25	6
Этап начальной подготовки	первый год	10	12	6
	второй год	10	12	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	5	8	14
	второй год	5	8	14
	третий год	5	8	20
	четвертый	5	8	20

	год			
	пятый год	5	8	20
8. Хоккей				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	25	6
Этап начальной подготовки	первый год	14	18	6
	второй год	14	18	9
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	11	15	14
	второй год	11	15	14
	третий год	11	15	18
	четвертый год	11	15	18
	пятый год	11	15	18
9. Шахматы				
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	10	25	6
Этап начальной подготовки	первый год	10	14	6
	второй год	10	14	8
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	первый год	6	10	9
	второй год	6	10	9
	третий год	6	10	12
	четвертый год	6	10	12

27.Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждения) для вспомогательного персонала составляет 2,0 процента.

28.Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с Положением. В трудовой договор работника подлежат включению конкретный вид и размер персональных повышающих коэффициентов.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

29. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

30. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания;
 - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

31. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Определение воздействия вредных факторов и опасных условий труда основывается на проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

В случае обеспечения на рабочем месте работника безопасных условий труда, подтвержденных итогами специальной оценки условий труда на рабочем месте работника, либо заключением государственной экспертизы условий труда, начисление выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника, либо подтвержденных заключением государственной экспертизы условий труда, работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителями муниципальных учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии - иного представительного органа работников) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, всем работникам,

занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в данный Перечень, требованиям безопасности. До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте работника указанная выплата сохраняется за получающими ее работниками.

32. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

33. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

-при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации;

-при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

-размер выплаты за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

-размер выплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

-размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

34. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым, третьим, четвертым подпункта «в» пункта 30 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

35. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

36. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

37. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- г) надбавка за стаж работы;
- д) надбавка за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок;
- е) надбавка за спортивное звание;

ж) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

з) надбавка за высокие спортивные результаты;

е) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам).

38. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

Подраздел 4.1. Премиальные выплаты по итогам работы

39. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премируемые периоды являются месяц (ежемесячная премиальная выплата), квартал (ежеквартальная премиальная выплата), год (ежегодная премиальная выплата).

40. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения, за исключением руководителя.

41. Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде времени, достижение плановых

показателей работы.

42. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

43. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

44. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

а) за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей;

б) за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

в) за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

45. Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70% суммы премиальной выплаты.

46. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются:

а) при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

б) при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

в) при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

г) при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. В приказах о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении руководитель учреждения указывает причины снижения размеров или не начисления.

Подраздел 4.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы

48. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период.

Расчетным периодом в целях начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы является календарный год.

49. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, а также инструкторов-методистов.

50. Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

51. Показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

52. Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

При этом эквивалент одного балла в рублях определяется как один процент.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяются комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

53. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

54. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

а) при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

б) при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

в) при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

55. При образовании экономии фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего планируемого периода календарного года. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Подраздел 4.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ

56. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

57. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работника.

58. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

Подраздел 4.4. Надбавка за стаж работы

59. Надбавка за стаж работы устанавливается:

а) заместителям руководителя в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях по должностям «заместитель руководителя», «руководитель, начальник отдела, подразделения, управления» и т.п.

б) главному бухгалтеру в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях по должностям «главный бухгалтер», «заместитель руководителя», «руководитель, начальник отдела, подразделения, управления» и т.п.

в) основному персоналу в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях по должностям «тренер», «тренер-преподаватель», «инструктор-методист».

г) вспомогательному персоналу по должностям специалистов (бухгалтер, документовед, врач-специалист, заведующий хозяйством) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях по соответствующим должностям.

д) вспомогательному персоналу по должностям служащих и общеотраслевых профессий рабочих в зависимости от количества лет, проработанных в данном учреждении.

60. Надбавка за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения, за исключением работников, работающих по совместительству, и начисляется ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

61. Надбавка за стаж работы начисляется работникам учреждения приказом руководителя учреждения.

62. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

63. Размеры надбавки за стаж работы:

При стаже работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада))
от 3-х лет до 5 лет	5
от 5 лет до 10 лет	10
от 10 лет до 20 лет	15
свыше 20 лет	20

64. Порядок исчисления стажа работы для установления надбавки за стаж работы приведен в Приложении №2 к настоящему Положению.

Подраздел 4.5. Надбавка за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

65. Надбавка за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, значок по профилю их работы в муниципальном учреждении, за исключением работников, работающих по совместительству. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, за которое предусмотрен более высокий размер надбавки.

66. К почетным званиям, нагрудным знакам, знакам, значкам, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, указанные в Приложении №3 к настоящему Положению.

67. Надбавка за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок начисляется ежемесячно в абсолютном выражении и составляет 500 (Пятьсот) руб. 00 коп.

Подраздел 4.6. Надбавка за спортивное звание

70. Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, которым присвоено спортивное звание, за исключением работников, работающих по совместительству.

71. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией (мастер спорта России, мастер спорта России международного класса, Заслуженный мастер спорта России).

72. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно в абсолютном выражении и составляет 400 (Четыреста) руб. 00 коп.

Подраздел 4.7. Премияльная выплата при награждении

75. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области, агентства по спорту Архангельской области.

76. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

77. Размер премияльной выплаты при награждении составляет:

Награда	Размер премияльной выплаты (руб.)
Государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации	2000,00
Ведомственные награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами	1000,00
Награды Архангельского областного Собрания депутатов, Губернатора Архангельской области	1000,00

Награды министерства образования и науки Архангельской области, агентства по спорту Архангельской области	500,00
---	--------

Подраздел 4.8. Надбавка за высокие спортивные результаты

78. Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается тренерскому составу учреждения (основному персоналу), осуществлявшему подготовку спортсмена, занявшего определенные места на спортивных соревнованиях (участвовавшего в спортивных соревнованиях).

К тренерскому составу учреждения в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся работники, занимающие должности тренера.

79. Надбавка за высокие спортивные результаты начисляется ежемесячно по итогам проведения спортивных соревнований за прошедший календарный год, начиная со следующего календарного года.

Надбавка за высокие спортивные результаты начисляется в течение одного календарного года.

80. Основанием начисления надбавки за высокие спортивные результаты является выписка из протокола спортивного соревнования.

81. Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника на основании приказа руководителя учреждения.

82. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

83. Размер надбавки за высокие спортивные результаты, виды спортивных соревнований составляет:

Уровень спортивного соревнования	Занятое место (участие)	Размер надбавки за высокие спортивные результаты (для тренерского состава за подготовку одного спортсмена), %	
		I группа видов спорта	II группа видов спорта
1	2	3	4
1. Первенство, чемпионат России	1	10	8
	2	10	8
	3	10	8
	4	10	8
	участие	5	5
2. Кубок России (финальные соревнования)	1	10	8
	2	10	8
	3	10	8

	4	10	8
	участие	5	5
3. Первенство, чемпионат федерального округа	1	10	8
	2	10	8
	3	10	8
	4	10	8
4. Первенство, чемпионат Архангельской области	1	2	2

Первая группа видов спорта: виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта (спортивная гимнастика, настольный теннис, лыжные гонки, спортивная борьба, легкая атлетика).

Вторая группа видов спорта: командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр; и виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта (баскетбол, волейбол, хоккей, шахматы).

Подраздел 4.9. Выплата молодым специалистам

84. Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

а) окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

б) впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

85. Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

86. Выплата молодым специалистам начисляется ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

87. Размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Раздел 5. Выплаты социального характера и порядок их применения

88. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда работников учреждения.

89.К выплатам социального характера относятся материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с настоящим положением о системе оплаты труда на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов муниципального образования «Город Новодвинск», соглашений в рамках социального партнерства в сфере труда и коллективных договоров.

90.Материальная помощь оказывается работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70, 75-летия и т.д.), а также в случае тяжелой болезни или смерти близких родственников.

Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

91.Выплата материальной помощи производится за счет фонда оплаты труда работников учреждения.

92.Материальная помощь начисляется работникам по основному месту работы единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Новодвинск», соглашениями в рамках социального партнерства в сфере труда и коллективными договорами.

93.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Материальная помощь начисляются работнику учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

94.В отдельных случаях к заявлению прилагаются копии следующих документов:

- а) свидетельство о рождении ребенка – при рождении ребенка
- б) свидетельство о смерти – при смерти близких родственников или работника.

95. Размер материальной помощи составляет 3000 (Три тысячи) рублей.

95.К иным выплатам относятся выплаты социального характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Архангельской области, соглашением в рамках социального партнерства в сфере труда:

а) материальная помощь работникам учреждения в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Материальная помощь работникам выплачивается в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение календарного года на основании письменного заявления работника и приказа руководителя учреждения.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда. В случаях увольнения работника по любым основаниям, за исключением увольнений за виновные действия, за работником данное право сохраняется.

Раздел 6. Особенности оплаты труда
заместителей руководителя и главного бухгалтера
учреждения

Подраздел 6.1. Должностные оклады

96. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

97. Должностной оклад заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, один раз в год, исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя учреждения.

Подраздел 6.2. Выплаты компенсационного характера

98. Выплаты компенсационного характера в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются и начисляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения на основании приказов руководителя учреждения.

Подраздел 6.3. Выплаты стимулирующего характера

99. Выплаты стимулирующего характера в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются и начисляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения на основании приказов руководителя учреждения.

Подраздел 6.4. Выплаты социального характера

94. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения на основании приказа руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда в
муниципальном бюджетном учреждении
«Новодвинская спортивная школа»

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по
профессиональным квалификационным группам должностей
работников МБУ «НСШ»**

Квалификационные уровни	Наименование должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, тренер	6000,00
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Дежурный	4200,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4400,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4700,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед	4700,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5100,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5800,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6500,00
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
1 квалификационный уровень	Специалист центра тестирования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	6500,00
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		

2 квалификационный уровень	Врач-специалист	7000,00
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	уборщик производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4200,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда в
муниципальном бюджетном учреждении
«Новодвинская спортивная школа»

**ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления надбавки за стаж работы**

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в стаж работы, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в стаж работы.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в стаж работы, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение стажа работы и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа работы, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны

содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. В стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за стаж работы, засчитывается:

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров (получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования) с отрывом от производства в соответствии с образовательной программой, но не более шести месяцев;

б) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 Перечня периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, для установления надбавки за стаж непрерывной работы, приведенного в приложении № 2 к настоящему Положению;

в) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе оплаты труда в
муниципальном бюджетном учреждении
«Новодвинская спортивная школа»

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,
за наличие которых работникам устанавливается надбавка

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

а) «Заслуженный работник физической культуры РСФСР».

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

а) «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».

3. Почётные звания, почётные знаки, нагрудные знаки, знаки и значки Министерства спорта Российской Федерации:

а) «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

б) «Отличник физической культуры и спорта»;

в) «Заслуженный тренер России».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению о системе оплаты труда
в муниципальном бюджетном учреждении
«Новодвинская спортивная школа»

Критерии эффективности профессиональной деятельности тренера

№ п/п	Критерии эффективности профессиональной деятельности	Оценка эффективности (баллы)
1	Сохранность контингента спортсменов в течение года: более 80 % - 3 балла 60-80 % - 2 балла 40-59 % - 1 балл менее 40 % - 0 баллов	0-3
2	Выполнение программ спортивной подготовки: 100 % - 1 балл	0-1
3	Количество спортсменов, получивших (подтвердивших, повысивших) спортивный разряд:	
	массовые разряды (для индивидуальных видов спорта): 5 и более человек – 1 балл 1 спортивный разряд: 1-4 человека – 2 балла 5 и более человек – 3 балла	0-3
	массовые разряды (для игровых видов спорта): 10 и более человек – 1 балл 1 спортивный разряд: 1-4 человека – 2 балла 5 и более человек – 3 балла	0-3
	кандидат в мастера спорта России: 1 человек и более – 3 балла	0-3
	за подготовку мастера спорта России: 1 человек и более – 4 балла	0-4
4	Результативность спортсменов в соревнованиях различного уровня (учитывается только один лучший результат, соревнования):	
	первенства, чемпионаты, кубки, спартакиады Архангельской области (юноши, juniоры, молодежь): 1-3 место – 3 балла чемпионаты, кубки Архангельской области (взрослые): 1-3 место – 4 балла	0-4
	первенства, спартакиады, зональные первенства России, Кубки СЗ ФО РФ в составе сборной команды Архангельской области (юноши, juniоры, молодежь): 1-3 место – 4 балла участие – 1 балл	0-4
	чемпионаты, кубки СЗ ФО РФ и зональные чемпионаты России (взрослые): 1-3 место – 5 баллов участие – 1 балл	0-5
	всероссийские финальные соревнования: первенства и спартакиады в составе сборной команды или прошедшие индивидуальный отбор:	0-6

	1-3 место – 6 баллов участие – 3 балла	
	чемпионаты, кубки России и официальные международные соревнования в составе сборной команды (взрослые): 1-3 место – 7 баллов участие – 3 балла	0-7
5	Спортсмены, находящиеся в списках кандидатов спортивных сборных команд Архангельской области, в т.ч. в резерве -по 1 баллу за 1 человека, но не более 3 баллов	0-3
6	Спортсмены, находящиеся в списках кандидатов спортивных сборных команд РФ, в т.ч. в резерве: -по 2 балла за 1 человека	0-6
7	Зачисление спортсменов в школы, училища Олимпийского резерва, ЦСП, в Спортивный техникум, институт – 1 балл за каждого поступившего	0-3
8	Организация каникулярного времени, тренировочных сборов и лагерей:	
	работа в лагере с дневным пребыванием на базе организации:	0-2
	в летнее время – 2 балла	
	в осенний период – 1 балл	
	организация и проведение выездного лагеря и выездных тренировочных сборов:	0-2
	При наличии замечаний при работе в лагере с дневным пребыванием баллы по данному пункту не присуждаются	
9	Организация и проведение соревнований с детьми внутришкольных: 2 и более – 1 балл муниципальных: 2 и более – 2 балла областных: 2 и более – 3 балла	0-3
10	Разнообразие форм совместных мероприятий с родителями (на основании плана воспитательной работы и плана-конспекта самого мероприятия, фото, размещение в социальных сетях):	0-2
	1-2 мероприятия – 1 балл	
	3 и более – 2 балла	
11	Наличие актуального собственного сайта	2
12	Наличие актуального блога или группы в социальных сетях	1
13	Совершенствование профессиональной компетентности:	
	проведение открытых занятий:	0-2
	1-2 занятия – 1 балл	
	3 и более – 2 балла	
	выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов и т.д.:	0-4
	на городском уровне – 2 балла	
	на региональном уровне – 3 балла	
	на международном и всероссийском уровне – 4 балла	
	наличие научных и методических публикаций: за каждую публикацию – 1 балл, но не более 3 баллов	0-3
	участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях и др.:	0-4
	на городском и региональном уровнях – 1 балл	
	на международном и всероссийском уровне – 2 балла	
	призер, победитель – 4 балла	
14	Участие в комиссиях, рабочих группах и т.д. (согласно приказу директора)	0-1

	В случае неявки по неуважительной причине – 0 баллов	
15	Результативность методической и инновационной деятельности: разработка методических материалов, используемых в тренировочном процессе (методические пособия, методические материалы): 1-2 материала – 1 балл 3 и более – 2 балла	0-2
	участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе – 1 балл обобщение опыта – 2 балла	0-2
	Работа в аттестационной комиссии: нахождение в региональном банке экспертов – 1 балл член экспертной группы – 2 балла председатель аттестационной комиссии – 3 балла	0-3
17	Дополнительные критерии:	
	официальные награды (благодарности, грамоты, звание, знаки, значки) за успехи в профессиональной деятельности: 1 награда – 1 балл 2 и более – 2 балла	0-2
	участие в общественных советах, федерациях различного уровня – 1 балл	1
	наличие действующей судейской категории у тренера – 2 балла	2
	наличие действующей судейской категории у спортсменов – 1 балл	1
	предоставление документов в электронном виде – 1 балл	1
18	Отсутствие факторов детского травматизма: отсутствие – 2 балла, 1 случай – 1 балл более 1 случая – 0 баллов	0-2
19	Участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в качестве судьи	0-1
20	Организация сдачи нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для спортсменов отделения: 5-9 человек – 1 балл; 10 и более – 2 балла	0-2
21	Наличие знака ВФСК «ГТО»: золотой – 3 балла; серебряный – 2 балла; бронзовый – 3 балла	0-3
Максимальное количество баллов		100
Всего баллов		
За дисциплинарное взыскание тренер лишается всех стимулирующих баллов		