**Комитет образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы**

**Муниципальное бюджетное учреждение города Костромы «Спортивная школа №5 имени выдающегося земляка Анатолия Николаевича Герасимова».**

 **Согласовано Утверждаю**

**Председатель общего собрания Директор спортивной школы № 5**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ю. Лебедев \_\_\_\_\_\_\_\_ Л.С. Колчанова**

 **«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г.**

**Положение**

**об установлении системы оплаты труда работников**

 Принято на общем собрании работников

 (Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_2020г.)

Приложение к коллективному договору

на 2021 – 2023г.г.

**1. Общие положения**

Настоящие Правила разработаны в соответствии со ст. 144 ТК РФ, на основании Правил установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности «деятельность в области спорта прочая», подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы, утвержденных постановлениями Администрации города Костромы № 2867 от 30.10.2017 года, № 2359 от 6 декабря 2019 года, № 1825 от 25 сентября 2020 года, № 2216 от 23 ноября 2020 года устанавливают порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Спортивная школа № 5 имени выдающегося земляка А.Н. Герасимова» (далее – СШ № 5)

Система оплаты труда работников СШ №5 обеспечивает оплату труда (ст. 132 ТК РФ) и реализацию основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ), в том числе:

- выплату работникам, полностью отработавшим за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), месячной заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом;

- установление трудовым договором размера заработной платы не меньшего, чем размер заработной платы, установленной работнику на день вступления в силу настоящих Правил, при условии сохранения количества и условий выполняемой работы и выполнения работником работы той же квалификации.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников СШ № 5.**

2.1. Система оплаты труда работников СШ №5 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; - государственных гарантий по оплате труда;- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; - базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам; - окладов (должностных окладов) - перечня выплат компенсационного характера; - перечня выплат стимулирующего характера;- мнения общего собрания работников.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (*Приложение № 1* к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам СШ №5 (*Приложение №2* к настоящему Положению).

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников СШ № 5 по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам СШ № 5 с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно Перечня стимулирующих выплат в СШ №5 (*Приложение №3,4* к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов(процентов) к базовому окладу (базовому должностному окладу) по соответствующим профессиональным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения общего собрания работников СШ № 5.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника СШ №5 осуществляется по формуле:

З = БО +С КВ + С СВ , где

З – месячная заработная плата

БО – базовый (базовый должностной оклад);

СКВ – сумма компенсационных выплат;

ССВ – сумма стимулирующих выплат.

 2.9. Фонд оплаты труда работников СШ № 5 формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджетных средств города Костромы, выделенных СШ № 5 в соответствии с бюджетной росписью Комитета, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

 Штатное расписание СШ № 5 утверждается директором и согласовывается с заместителем главы Администрации – председателем Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

**3. Особенности оплаты труда тренеров.**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени тренера не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. В рабочее время тренера включается тренерская нагрузка, индивидуальная работа с лицами, проходящими спортивную подготовку, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с лицами, проходящими спортивную подготовку, участие в работе коллегиальных органов управления СШ № 5.

Конкретные трудовые (должностные обязанности) тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской нагрузки и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется Правилами внутреннего распорядка СШ № 5 с учетом количества часов по тренировочному плану, программе спортивной подготовки, специальности и квалификации работника.

3.3. Под тренерской нагрузкой понимается работа, выполняемая во взаимодействии с лицами, проходящими спортивную подготовку, по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки, текущий контроль их выполнения.

3.4. Рекомендуется устанавливать нормируемую часть тренерской нагрузки за ставку заработной платы 24 часа в неделю.

3.5. Нормирование труда тренеров производится ежегодно на 01 мая текущего года или не позднее, чем за две недели до начала тренировочного периода (спортивного сезона).

3.6. Месячная заработная плата тренеров за тренерскую нагрузку определяется путем суммирования базового оклада (базового должностного оклада), выплат стимулирующего характера, определенных с использованием повышающих коэффициентов (Ккв, Кз), выплат за выслугу лет (стаж работы), компенсационных выплат, определенных в соответствии с [пунктом 1](#P481) Перечня выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, умноженных на фактическое количество часов тренерской нагрузки в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов тренерской нагрузки за ставку заработной платы в неделю.

 **4. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя**

4.1. Заработная плата заместителей директора СШ №5 состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Оклады заместителей директора СШ № 5 устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер оклада заместителей руководителя устанавливается в трудовом договоре на основании приказа директора.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей директора в соответствии с [Перечнем](#P481) выплат компенсационного характера в СШ № 5 (*приложение №2* к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора СШ №5 в соответствии с [Перечнем](#P520) выплат стимулирующего характера (*приложение № 3,4* к настоящему Положению).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителей директора СШ № 5 или в абсолютном размере.

Приложение 1

к Положению об установлении системы

оплаты труда работников СШ №5

**Базовые оклады (базовые должностные оклады), устанавливаемые**

**на основе отнесения профессий и должностей работников**

**к профессиональным квалификационным группам**

**и квалификационным уровням**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Базовый оклад (базовый должностной оклад, в рублях) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| Первый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  |
| 1 квалификационный разрядГардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 4 298 |
| 2 квалификационный разрядГрузчик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, матрос-спасатель, кладовщик, подсобный рабочий, электромеханик | 4 352 |
| 3 квалификационный разрядРабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, оператор хлораторной установки | 4 406 |
| Второй квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 4 459 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| Первый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  |
| 4 квалификационный разрядБуфетчик, костюмер, матрос, слесарь-сантехник, слесарь по контрольно-измерительным приборам в автоматике | 4 513 |
| 5 квалификационный разрядМоторист, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования, электромеханик по испытанию и ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля, водитель автобуса | 4 566 |
| Второйквалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 675 |
| Третийквалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 889 |
| Четвертый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5 427 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| Первый квалификационный уровень | Делопроизводитель, инспектор по учету, калькулятор, кассир, комендант, секретарь | 4 620 |
| Второй квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 4 728 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| Первый квалификационный уровень | Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, техник, техник-лаборант, техник-программист, специалист по закупкам | 6 339 |
| Второй квалификационный уровень | Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, консультант по закупкам.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6 446 |
| Третийквалификационный уровень | Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6 554 |
| Четвертый квалификационный уровень | Механик.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 6 662 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| Первый квалификационный уровень | Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер-программист (программист), менеджер по персоналу, специалист по кадрам, инженер по охране труда, экономист, юрисконсульт | 5 265 |
| Второй квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 5 372 |
| Третий квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 5 480 |
| Четвертый квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5 587 |
| Пятый квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера | 5 694 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| Второй квалификационный уровень | Эксперт по закупкам | 7 521 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня |
| Первый квалификационный уровень | Дежурный по спортивному залу, сопровождающий спортсмена - инвалида первой группы инвалидности | 6 662 |
| Второйквалификационный уровень | Спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий | 6 984 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| Первый квалификационный уровень | Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 7 736 |
| Второйквалификационный уровень | Администратор тренировочного процесса, инструктор - методист по адаптивной физической культуре, инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф | 8 058 |
| Третий квалификационный уровень | Начальник водной станции, специалист по подготовке спортивного инвентаря, старшие: тренер, инструктор - методист по адаптивной физической культуре, инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций, тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре | 8 165 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня |
| Первый квалификационный уровень | Аналитик (по виду или группе видов спорта), начальник отдела (по виду или группе видов спорта), тренер-консультант | 8 273 |

Приложение 2

к Положению об установлении системы оплаты труда работников СШ №5

**Перечень выплат компенсационного характера работникам СШ №5**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты осуществлять в следующих размерах:

а) старшим тренерам, тренерам, за специфику работы в отдельных муниципальных учреждениях физической культуры и спорта города Костромы:

старшим тренерам, тренерам муниципальных учреждений физической культуры и спорта, имеющих, в соответствии с законодательством, право использовать в своих наименованиях слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания – 0,15 базового оклада (базового должностного оклада);

старшим тренерам, тренерам муниципальных учреждений физической культуры и спорта, реализующим специальные федеральные стандарты спортивной подготовки по видам спорта для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья – 0,2 базового оклада (базового должностного оклада);

б) иным работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере, установленном на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или проведения специальной оценки условий труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время – 0,35;

б) за работу в выходной или праздничный день – не менее чем в двойном размере;

в) за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, (за исключение случая, указанного в подпункте «е» настоящего пункта) - по соглашению сторон трудового договора;

д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (заведование отделением, кабинетами, отделами, тренерам за наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в муниципальные учреждения города Костромы, осуществляющие спортивную подготовку, за реализацию экспериментальных и инновационных проектов в сфере физической культуры и спорта, другие виды работ», - по соглашению сторон трудового договора.»

е) Выплаты работникам за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в размере не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

3. Компенсационные выплаты определяются рабочей группой, утверждаются директором ежегодно на 01 января текущего года или по мере необходимости и размером не ограничиваются.

4.Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Приложение 3

к Положению об установлении системы оплаты труда работников СШ №5

**Перечень выплат стимулирующего характера работникам СШ №5**

Стимулирующие выплаты определяются рабочей группой, утверждаются приказом директора ежегодно на 01 января текущего года, для тренеров на начало тренировочного процесса (спортивного сезона) или по мере необходимости.

 1. Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для тренеров используется система баллов:

- произвести подсчет баллов каждому тренеру за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера;

- суммировать баллы, полученные всеми тренерами;

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, разделить на общую сумму баллов, полученных тренерами, полученный показатель умножить на сумму баллов каждого тренера. В результате определяется размер стимулирующих выплат каждому тренера на текущий период.

 1.1.Критерии для расчета выплат стимулирующей части

для тренеров Спортивной школы №5 на спортивный сезон (1 год) от 1 до 10 баллов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование выплаты** | **Критерии оценки эффективности** | **Показатели оценки эффективности и условия получения** | **Тренер,****старший тренер** |
| 1. | Интенсивностьи высокие результаты работы | Профессиональная деятельность | *участие в конкурсном движении*:- на городском уровне- на областном уровне- на всероссийском уровне | 3510 |
| участие в методической деятельности | 3 |
| *обобщение и распространение опыта*:- выступление на семинарах и конференциях- проведение открытых тренировочных занятий- наличие публикаций в СМИ- наличие публикаций на сайте школы- курсы повышения квалификации | 242 2 2 |
| Выполнение важных и сложных заданий по поручению администрации школы | участие в программах летней занятости:- малозатратные формы- тренировочные сборы на выезде- тренировочные сборы на территории СШ № 5- тренировочные сборы в каникулярное время |  4 108 8 |
| участие в организации и проведении физкультурно-массовых мероприятий:- на уровне школы (все мероприятия)- на уровне города (не менее 2 мероприятий)- на уровне города с участием спортсменов |  2 4 4 |
| участие в организации и проведении соревнований:- на уровне школы (все соревнования)- на уровне города (все соревнования по плану)- на уровне области (не менее 2 соревнований) | 246 |
| 2. | Качество выполняемых работ | Эффективность тренировочной деятельности | участие спортсменов всех этапов подготовки в официальных соревнованиях в соответствии с календарём спортивных мероприятий Костромской области и города Костромы в составе сборных команд:- городские- региональные (областные)- всероссийские-международные | 1236 |
| участие спортсменов всех этапов подготовки в соревнованиях в соответствии с планом спортивных мероприятий СШ №5:- школьные- региональные (областные)- всероссийские | 12 5 |
| наличие побед и призёров официальных соревнований в соответствии с планом спортивных соревнований СШ № 5.- школьных- городских- региональных- всероссийских- международных | 234610 |
| Наличие у тренера спортсменов включенных в сборные команды:- спортивной школы- области- России | 3510 |
| работа с особыми категориями детей | 2 |
| сохранность контингента занимающихся для всех этапов подготовки:- 90%- 80%- 70% | 543 |
| работа по отбору для поступающих в спортивную школу (протокол приемной комиссии) | 5 |
| перевод спортсменов на следующие этапы подготовки:- в НП -2,3- в группы ТГ- в группу СС- в ЦСП | 46810 |
| выполнение разрядов:- массовые разряды- 1 разряд- КМС- МС | 14610 |
| поступление в физкультурно-спортивные ВУЗы | 5 |
| работа по охране труда и технике безопасности:- отсутствие случаев травматизма- наличие случаев травматизма | 3-5 |
| работа с родителями (законными представителями)-проведение родительских собраний- отсутствие жалоб, обращений- привлечение к жизни школы | 323 |
|  |  | Высокий уровень исполнительской дисциплины**:** | -соблюдение правил внутреннего распорядка школы ивыполнение должностных обязанностей | 3 |

1.2.Выплаты за наличие квалификационной категории по должности «тренер», иным специалистам в области физической культуры и спорта устанавливается коэффициент за наличие квалификационной категории, по результатам аттестации в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные категории | Коэффициент квалификации |
| вторая квалификационная категория |  0,20 |
| первая квалификационная категория |  0,35 |
| высшая квалификационная категория |  0,50 |

1.3. Выплаты за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания устанавливается коэффициент в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  Наличие ведомственных наград, звания, ученой степени | Коэффициент |
| ведомственная награда федерального значения, почетное спортивное звание |  0.10 |
| государственная награда, ученая степень кандидат наук |  0,15 |
| ученая степень доктора наук |  0,20 |

 При наличии у тренера двух и более оснований для установления доплаты, устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

1.4. Выплаты за выслугу лет (стаж работы) устанавливаются по должности «тренер» в следующих размерах:

- при выслуге лет (стаже работы) от трех – до пяти лет – 250 рублей;

- при выслуге лет (стаж работы) от пяти – до десяти лет – 500 рублей;

- при выслуге лет (стаж работы) свыше десяти лет - 1000 рублей.

1.5. Выплаты тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки устанавливаются в абсолютном размере.

1.6. Тренерам и иным специалистам физической культуры и спорта СШ №5, участвующим в реализации ВФСК ГТО в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, выплата устанавливаются в абсолютном размере.

1.7. Тренерам и иным специалистам физической культуры и спорта СШ №5, ранее участвовавшим не менее двух лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня сборной команды Костромской области, в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов устанавливаются выплаты в абсолютном размере.

2. Стимулирующие выплаты для администрации учреждения устанавливаются в процентном отношении или в абсолютном размере к базовому окладу (базовому должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

 3. Стимулирующие выплаты для технического и обслуживающего персонала устанавливаются в абсолютном размере с учетом минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом или в процентном соотношении за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы определяются в абсолютном размере (твердой денежной сумме) в случае невозможности применения критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (при поступлении сотрудника на работу в спортивную школу, при изменении существенных условий трудового договора, при изменении системы оплаты труда работников по решению Учредителя и другое).

5. Премиальные выплаты работникам школы производятся в пределах фонда оплаты труда илиза счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;

- за многолетний и добросовестный труд;

- к юбилейным датам, профессиональным и государственным праздникам.

5.1. Премиальные выплаты работникам СШ № 5 размерами не ограничены.

5.2. Работники, не отрабатывающие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Штатные работники, находящиеся в отпуске, на больничном листе, в длительном неоплачиваемом отпуске могут быть премированы наряду со всеми работниками школы.

5.3. Работники, находящиеся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, могут быть премированы к профессиональным и другим праздникам.

Приложение 4

к Положению об установлении системы

 оплаты труда работников СШ № 5

**Критерии установления выплат стимулирующего характера**

**согласно штатного расписания**

**Заместитель директора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность и высокие результаты работы** | Выполнение муниципального задания | до 10 |
| Высокий уровень ведения установленной документации | до 10 |
| Успешность тренерской работы (динамика спортивных достижений занимающихся, результативность участия в соревнованиях различных уровней | до 10 |
| Своевременное ведение мониторинга деятельности спортивной школы | до 10 |
| Информационная гласность деятельности учреждений (работа с сайтом школы) | до 10 |
| Подготовка материалов к конкурсам, грантам, аттестации | до 10 |
| За участие и организацию мероприятий, повышающих имидж школы, подготовка тренеров - участников профессиональных конкурсов, обобщение опыта работы тренеров | до 10 |
| Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы власти по конфликтным ситуациям | до 10 |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по итогам проверок | до 10 |
| 2. | **Качество выполняемых работ** | Высокое качество работы | до 20 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 20 |
| Отсутствие нарушений действующего законодательства | до 10 |
| Своевременная и качественная сдача отчетности | до 10 |
|  | **Итого:** |  | до 150 |

**Заведующий хозяйством**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность и высокие результаты работы** | Высокое качество подготовки, организации и выполненияремонтных работ  | до 50 |
| Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов | до 20 |
| Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения | до 50 |
| Оперативность и качество выполняемых заявок | до 10 |
| Создание безопасных условий для образовательного и воспитательного процесса | до 30 |
| Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация | до 20 |
| Сохранность и контроль за имуществом школы | до 10 |
| Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей | до 30 |
| Контроль и ответственность за антитеррористическую защищенность, по ГО и ЧС, выполнение правил противопожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности, за противодействие коррупции | до 40 |
| Своевременное и качественное заключение коммунальных договоров | до 20 |
|  |  | Развитие материально- технической базы, ресурсного обеспечения спортивного процесса | до 20 |
| 2. | **Качество выполняемых работ** | Отсутствие нарушений действующего законодательства | до 10 |
| Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов | до 20 |
|  |  | Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 20 |
|  | **Итого:** |  | до 350 |

**Делопроизводитель**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда**  | Качественное ведение и сдача текущей, отчетной и статистической документации |  до 25 |
| Своевременное оформление трудовых правоотношений, регулярность ведения личных дел сотрудников, карточек Т-2 | до 25 |
| Соблюдение законодательства по обработке, передаче и хранении документов | до 25 |
| Качественное и своевременное ведение работ по делопроизводству | до 25 |
| Своевременность ведения дел по военному учету, больничным листам | до 25 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет школы  | до 25 |
| Режим работы, обеспечивающий четкую организацию сопровождения тренировочного процесса  | до 25 |
| 2. | **Качество работы** | Способность четко планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время | до 25 |
| Подготовка и оформление договоров с организациями и физическими лицами по внебюджетной деятельности, работа со счетами и актами, предоставленными бухгалтерией | до 50 |
| Ведение документации по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности, противодействию коррупции, списание материальных запасов | до 50 |
| Выполнение срочных, незапланированных , непредвиденных поручений, предоставление оперативной отчетности и информации. | до 50 |
|  | **Итого:** |  | до 350 |
|  |  |

**Старший инструктор-методист и инструктор - методист**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда** | Высокий уровень ведения установленной документации - нормативная база (приказы о проведении и об итогах проведения мероприятий, положения) за 3 дня до начала мероприятия,- методическое обеспечение (положения о проведении мероприятий) | до 40 |
| Достижение занимающимися высоких показателей реализации программ спортивнойподготовки по видам спорта: - уровня подготовки, выполнения разрядов- занятые места на соревнованиях всех уровней. | до 30 |
| Подготовка документов по распоряжению вышестоящих органов | до 10 |
| - уровень организации тренировочных сборов в каникулярное время;- контроль за прохождением медицинского обследования занимающимися в начале года и перед соревнованиями; | до 10до 10 |
| Помощь в проведение открытых занятий, мастер-классов, заседаний тренерского совета. | до 10 |
| Подготовка материалов к конкурсам, грантам  | до 10 |
| За участие и организацию мероприятий, повышающих имидж школы | до 10 |
| Подготовка и помощь в оформлении документации к аттестации тренеров | до 10 |
| Обобщение опыта работы тренеров | до 10 |
| Подготовка тренеров - участников и победителей профессиональных конкурсо | до 10 |
| Разработка методических рекомендаций | до 10 |
|  |  |  Составление банка данных обучающихся: - составление аналитических таблиц: по возрастному цензу; по полу обучающихся;- учет, анализ результатов работы | до 30 |
| 2. | **Качество работы** | Высокое качество работы | до 10 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 20 |
| Отсутствие нарушений действующего законодательства | до 10 |
|  | **Итого:** |  | до 250 |

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда**  | Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки | до 40 |
| Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочих | до 20 |
| Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений материальных ценностей | до 20 |
| Участие в различных комиссиях по проверке спортивного оборудования и т.д. | до 20 |
| Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений | до 20 |
| Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 20 |
| 2.  | **Качество работы** | Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет школы | до 30 |
| Режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование школы | до 30 |
|  | **Итого:** |  | до 200 |
|  |  |

**Уборщик служебных помещений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда** | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений | до 60 |
| Проведение генеральных уборок | до 20 |
| Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям школы | до 20 |
| Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 30 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности и правил пожарной безопасности | до 20 |
|

|  |
| --- |
| Режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование школы |

 | до 50 |
|  | **Итого:**  |  | до 200 |

**Уборщик территории**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда** | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние прилегающей к школе территории | до 60 |
| Обеспечение бережного отношения к материальным ценностям школы | до 20 |
| Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 20 |
| Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности и правил пожарной безопасности | до 10 |
|

|  |
| --- |
| Режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование школы |

 | до 60 |
| 2. | **Качество работы** | Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб | до 30 |
|  | **Итого:** |  | до 200 |

**Сторож - вахтер**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда** | Целостность охраняемого объекта (замков и других запорных устройств, наличия пломб, противопожарного инвентаря, исправность пожарной сигнализации, телефонов, освещения) | до 30 |
| Выполнения требований техники безопасности | до 20 |
| Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке | до 20 |
| Своевременное реагирование на ЧС | до 20 |
| Содержание помещений первого этажа в течение смены в надлежащем санитарном состоянии. | до 30 |
| Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 20 |
| 2. | **Качество работы** | Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалобОбеспечение строгого соблюдения пропускного режима работы школы | до 30 до 30 |
|  | **Итого:** |  | до 200 |

**Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда** | за особый режим работы, обеспечивающий бесперебойное, безаварийное функционирование учреждения и спортивных площадок,  | до 50 |
| За участие в организации мероприятий школы | до 30 |
|  |  | Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 20 |
|  |  | Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки | до 40 |
| 2. | **Качество работы** | За своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей | до 10 |
| Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 50 |
|  | **Итого:** |  | до 200 |

**Специалист по подготовке спортивного инвентаря**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Критерий** | **Показатели** | **%** |
| 1. | **Интенсивность труда** | Обеспечение бесперебойнойработы спортивного инвентаря и технического оборудования | до 50 |
| За участие в организации мероприятий школы | до 30 |
|  |  | Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 20 |
|  |  | Оперативное и качественное устранение технических неполадок в кратчайшие сроки | до 40 |
| 2. | **Качество работы** | За своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей | до 10 |
| Обеспечение сохранности имущества школа в рамках должностных полномочий | до 50 |
|  | **Итого:** |  | до 200 |