

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
К ПРИКАЗУ ДИРЕКТОРА МБУ ДО СШОР №1
ПО КОНЬКОБЕЖНОМУ СПОРТУ Г. ЧЕЛЯБИНСКА
ОТ 30 декабря 2020 г. № 79 п. 4

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная
школа олимпийского резерва №1 по конькобежному спорту города Челябинска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение), разработано в целях совершенствования системы оплаты труда, стимулирования деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа олимпийского резерва №1 по конькобежному спорту города Челябинска (далее – учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с:

- Решением Челябинской городской Думы от 30.06.2020 №10/16 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска»,

- Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 17 августа 2010 года № 101-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре и спорту Челябинской области»,

- Решением Челябинской городской Думы от 21 октября 2008 года № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,

- Другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска.

3. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок условия оплаты труда, и применяется при определении оплаты труда штатных работников Учреждения, а также работников, работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации сотрудника);
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;

- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата сотрудника не должна зависеть от результатов труда других сотрудников или учреждения в целом. Зарботная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5. Зарботная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

6. Размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральными органами исполнительной власти, согласно приложению 1, 2, 3, 4, 5 к решению Челябинской городской Думы от 30.06.2020 №10/16 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска» либо на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложению 6 к решению Челябинской городской Думы от 30.06.2020 №10/16 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска».

В случае если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то руководитель учреждения самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, когда применение профессионального стандарта прямо предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Все выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности.

8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, предусматривается доплата до минимального размера оплаты труда за счёт бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Доплата до МРОТа не является стимулирующей выплатой и выплатой компенсационного характера.

Доплата до МРОТа производится суммой, пропорционально отработанному времени, на основании приказа руководителя.

III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9. Заработная плата по должностям инструктор-методист (в том числе старший), инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, определяется по формуле:

$$Зп = До \times ППК + KB + СВ,$$

где Зп – заработная плата;

До – размер оклада (должностного оклада) в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

ППК – персональный повышающий коэффициент;

KB – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

Персональный повышающий коэффициент в размере 1,5 от оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом сложности и важности выполнения работ по следующим должностям: инструктор-методист (в том числе старший), инструктор по спорту.

Персональный повышающий коэффициент по должности спортсмен-инструктор, устанавливается по уровню спортивного мастерства (таблица 1), в случае отсутствия указанного в таблице разряда (КМС или ниже) коэффициент не применяется.

Таблица 1

п/п	Спортивный разряд или звание	Коэффициент
1.	Мастер спорта России	1,5
2.	Мастер спорта России международного класса	2
3.	Заслуженный мастер спорта России	3

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад).

10. Заработная плата по должностям: тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, определяется с учетом подушевой системы нормирования труда.

При подушевой системе нормирования труда заработная плата рассчитывается по формуле:

$$Зп = Дo \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 + KB + CB,$$

где Зп – заработная плата;

До – размер оклада (должностного оклада) в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения;

$n_1, n_2 \dots n_n$ – количество обучающихся, занимающихся с тренерами-преподавателями учреждения, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

$k_1, k_2 \dots k_n$ – размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки (далее – обучающийся) по каждому этапу спортивной подготовки в соответствии с таблицей 2;

Таблица 2

Размер
расчётных нормативов за подготовку одного обучающегося

Этап подготовки	Период	Расчётный норматив за подготовку одного обучающегося (в процентах от оклада (должностного оклада))
Этап начальной подготовки	до одного года	2-3
	свыше одного года	3-6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	4-9
	углубленная специализация (свыше двух лет)	7-15
Этап совершенствования спортивного мастерства	до одного года	12-24
	свыше одного года	19-39
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	35-70

Размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося утверждается ежегодно приказом руководителя, исходя из выделенных ассигнований на фонд оплаты труда.

$v_1, v_2 \dots v_n$ – коэффициент участия тренеров-преподавателей в реализации учебно-тренировочного плана.

Коэффициент участия тренеров-преподавателей определяется по формуле:

$$v = V_{\text{раб}} / V_{\text{прогр}},$$

где v – коэффициент участия тренеров-преподавателей в реализации учебно-тренировочного плана;

$V_{\text{раб}}$ – объем работы с группами, установленный работнику;

$V_{\text{прогр}}$ – объем работы с группами, установленный по дополнительной общеобразовательной программе в области физической культуры и спорта.

Коэффициент участия применяется только в случае, если специалисты осуществляют работу с группой в меньшем объеме, чем установленный дополнительной общеобразовательной программой в области физической культуры и спорта объем работы на определенном этапе спортивной подготовки. Коэффициент не может превышать 1;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

11. Ставка заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, за продолжительность рабочего времени – норму часов тренерско-преподавательской работы, которая устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 часов в неделю (при работе по совместительству – 18 часов в неделю).

В рабочее время тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, включается тренерская работа (нагрузка), индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода должно быть не менее 50 процентов от общего объема рабочего времени.

12. Объем тренерской работы (нагрузки), установленный специалистам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта на начало учебно-тренировочного периода (на 01 января), оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе руководителя учреждения, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

При определении объема тренерской работы (нагрузки) на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность этапов в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебно-тренировочным планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменении объема тренерской работы (нагрузки) (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

13. Наполняемость, максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки, минимальный возраст для зачисления и минимальное количество лиц на этапах спортивной подготовки устанавливаются в соответствии с дополнительными общеобразовательными программами в области физической культуры и спорта

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периодов и задач подготовки. Общий годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, может быть сокращен не более чем на 25 процентов.

При объединении в одну группу обучающихся разных по возрасту и спортивной подготовке обучающихся разница в уровнях их спортивной подготовки не должна превышать двух спортивных разрядов.

Перевод обучающихся (в том числе досрочно) в группу следующего этапа спортивной подготовки осуществляется решением тренерско-преподавательского совета на основании стажа занятий, выполнения контрольных нормативов общей и специальной физической подготовки, а также заключения врача (медицинской комиссии).

Обучающимся, не выполнившим предъявляемые требования, рекомендуется предоставлять возможность продолжить занятия повторно на том же этапе.

14. Привлечение дополнительных тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, и иных специалистов к участию в реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, производится в соответствии с требованиями федеральных стандартов по спортивной подготовке по конькобежному спорту.

Тренерам-преподавателям, а также иным работникам, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта в учреждении, при «бригадном» методе работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим учебно-тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом обучающихся, закрепленных персонально за каждым специалистом) заработная плата устанавливается по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

15. Тарификация (комплектование) тренеров-преподавателей, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, производится на начало каждого учебного (тренировочного) года – на 01 января.

IV. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с настоящим Положением, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска.

18. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1) пункта 16 настоящего Положения, выплаты отменяются.

19. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением

Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02 июля 1987 года № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику как в абсолютном значении, так и в процентном отношении на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов оклада (должностного оклада);

2) доплата за расширение зон обслуживания, устанавливается работнику на определенный срок, размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов оклада (должностного оклада);

3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливается на определенный срок и определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы до 100 процентов оклада (должностного оклада);

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

5) доплата за работу в ночное время, производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер такой доплаты составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника;

6) доплата за сверхурочную работу, устанавливается работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер такой доплаты работникам устанавливается в соответствии локальными нормативными актами, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

V. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

23. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- 4) выплаты за выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера установлены настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного

работника не ограничиваются.

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах размера субсидии, предоставляемой муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

27. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в Положении о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБУ ДО СШОР №1 по конькобежному спорту г. Челябинска и порядок их применения.

28. Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в Положении о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБУ ДО СШОР №1 по конькобежному спорту г. Челябинска и порядок их применения.

29. Выплата за наличие государственных и ведомственных наград, почетных и спортивных званий устанавливается всем работникам, имеющим соответствующие звания и награды, кроме спортсменов-инструкторов.

Выплаты устанавливаются за наличие:

1) почетных званий «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России» «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР» - 5 000,00 руб.;

2) почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медали Петра Лесгафта, медали Николая Озерова, нагрудных знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», спортивных званий: «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса» - 4000,00 руб.

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление выплаты производится по одному из них по выбору работника.

30. Выплата за стаж работы производится штатным работникам учреждения, по основному месту работы по основной занимаемой должности:

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

Выплата за выслугу лет производится работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, в процентах от должностного оклада.

31. Премияльные выплаты работникам учреждений могут быть назначены по итогам работы (месяц, квартал, год), а также к профессиональным праздникам и производятся работнику в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада). При определении условий и размеров премиальных выплат учитываются критерии, установленные в Положении о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБУ ДО СШОР №1 по конькобежному спорту г. Челябинска и порядок их применения.

Выплаченные суммы премий, включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях (для оплаты отпуска, пособий по временной нетрудоспособности и др.) в установленном законодательном порядке. Премии учитываются целиком, независимо от того, полностью, или нет, отработан расчетный период. Квартальные и годовая премии, начисленные, в том числе, за месяцы, не попавшие в расчетный период, учитываются полностью в расчетном периоде, если они начислены с учетом фактически отработанного времени.

32. Вновь принятым на работу (или вышедшим из декретного отпуска) работникам, обладающим достаточно практическим опытом и отвечающим предъявленным требованиям к возложенным должностным обязанностям могут быть установлены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по результатам собеседования с комиссией.

33. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:

1) выплата за подготовку обучающегося, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях, (далее - выплата за результативную подготовку обучающегося), устанавливается:

- тренерам-преподавателям, участвующим в подготовке обучающегося (не менее 2 лет), достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях (графы 4, таблицы 3);

- тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим (не менее 2 лет) в подготовке обучающегося, достигшего высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другое учреждение, реализующее дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта (выплата устанавливается на период не менее 4-х лет) (графа 5 таблицы 3);

- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренерам-преподавателям при подготовке обучающегося, достигшего(ей) высоких результатов на официальных спортивных соревнованиях. Под иными специалистами понимаются работники учреждения, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, непосредственно не задействованные в учебно-тренировочном процессе, но обеспечивающие непрерывный процесс спортивной подготовки (графа 6 таблицы 3).

Таблица 3

п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие в спортивном соревновании без учета занятого места	Размер выплаты тренеру-преподавателю за подготовку одного обучающегося (команды) по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр*, в процентах от должностного оклада	Размер выплаты за подготовку одного обучающегося (команды), в процентах от оклада (должностного оклада)	
				тренер-преподаватель	иные работники учреждения
	2	3	4	5	6
I. Официальные международные спортивные соревнования					
1.	Олимпийские игры*, чемпионат мира	1	не более 200	не более 20	не более 15
		2–3	не более 160	не более 16	не более 12
		4–6	не более 100	не более 10	не более 8
		участие	не более 80	не более 8	не более 6
2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	не более 160	не более 16	не более 12
		2–3	не более 100	не более 10	не более 8
		4–6	не более 80	не более 8	не более 6
		участие	не более 60	не более 6	не более 4
3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	не более 100	не более 10	не более 8
		2–3	не более 80	не более 8	не более 6
		4–6	не более 60	не более 6	не более 4
		участие	не более 40	не более 4	не более 2
4.	Этапы кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский олимпийский фестиваль	1	не более 80	не более 8	не более 6
		2–3	не более 60	не более 6	не более 4
		4–6	не более 40	не более 4	не более 2
		участие	не более 20	не более 2	не более 1
5.	Прочие официальные	1	не более 60	не более 6	не более 4

	международные спортивные соревнования	2–3	не более 40	не более 4	не более 2
		4–6	не более 20	не более 2	не более 1
		участие	- -	-	-
II. Индивидуальные, личные (группы, пары, экипажи) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	не более 100	не более 10	не более 8
		2–3	не более 80	не более 8	не более 6
		4–6	не более 60	не более 6	не более 4
		участие	не более 40	не более 4	не более 2
	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы), Всероссийская универсиада	1	не более 80	не более 8	не более 6
		2–3	не более 60	не более 6	не более 4
		4–6	не более 40	не более 4	не более 2
		участие	не более 20	не более 2	не более 1
	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки, начиная со старшего юношеского возраста), Спартакиада учащихся (финалы)	1	не более 60	не более 6	не более 4
		2–3	не более 40	не более 4	не более 2
		4–6	не более 20	не более 2	не более 1
		участие	- -	-	-
	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования, начиная со старшего юношеского возраста	1	не более 40	не более 4	не более 2
		2–3	не более 20	не более 2	не более 1

*Олимпийские игры – Игры Олимпиады или Олимпийские зимние игры, а также Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры.

Выплата за результативную подготовку обучающегося устанавливается:

- 1) за 4 - 6-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 7 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;
- 2) за 3-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 5 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе;
- 3) за 1-е или 2-е место, показанное на соревнованиях любого уровня, только при наличии не менее 4 участников в соответствующей возрастной группе, классе или весе.

Выплата за результативную подготовку обучающегося устанавливается с 01 числа месяца следующего за месяцем, в котором был показан результат на срок один год на

основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований по результатам официальных спортивных соревнований, прошедших в предыдущем календарном месяце, за исключением международных соревнований, по которым выплата за подготовку спортсмена устанавливается до проведения следующих международных соревнований. В случае участия обучающегося в двух и более соревнованиях одного и того же статуса официальных спортивных соревнований - по наивысшему спортивному результату обучающегося.

Выплата за результативную подготовку обучающегося устанавливается дополнительно к выплате по расчетным нормативам за подготовку одного обучающегося.

При отчислении обучающегося из учреждения выплата сохраняется до конца года, при переходе обучающегося от одного к другому тренеру-преподавателю внутри учреждения выплата отменяется;

2) выплата тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, инструкторам-методистам на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждение, реализующее дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, в течение первых 3-х лет устанавливается в размере до 100 % от оклада (должностного оклада);

3) выплата к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию производится штатным работникам учреждения, по основной занимаемой должности:

- вторая квалификационная категория - 10 процентов;
- первая квалификационная категория - 20 процентов;
- высшая квалификационная категория - 30 процентов;

4) выплата тренеру-преподавателю за переход обучающегося к другому тренеру-преподавателю на более высокий этап спортивной подготовки (этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства), в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации (далее именуется - выплата за переход обучающегося).

Выплата за переход обучающегося осуществляется в течение трех лет с даты перехода обучающегося. В случае отчисления обучающегося из учреждения выплата за переход обучающегося прекращается до истечения трехлетнего срока.

В случае перехода обучающегося в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, выплата за переход обучающегося осуществляется на основании соглашения или договора оказания услуг, заключенных между спортсменом и иной организацией, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, и ежегодно подтверждается справкой, подписанной руководителем иной организации, осуществляющей подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

Размеры выплаты за переход обучающегося устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Период осуществления выплаты с даты перехода спортсмена, годы	Расчет выплаты
первый год	$P_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100$

второй год	$R_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,75$
третий год	$R_v = D_o \times (n_1 \times k_1 + n_2 \times k_2 + \dots + n_n \times k_n) / 100 \times 0,50$

где:

R_v - размер выплаты за переход обучающегося;

D_o - размер оклада (должностного оклада);

$n_1, n_2 \dots n_n$ - количество обучающихся, перешедших на более высокий этап спортивной подготовки;

$k_1, k_2 \dots k_n$ - размер расчетного норматива за подготовку одного обучающегося по этапу спортивной подготовки, на который зачислен обучающегося;

5) выплата к окладу (должностному окладу) в учреждении, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своем наименовании слово «олимпийский» или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается штатным работникам основного персонала учреждения по основной занимаемой должности в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада).

34. Выплаты стимулирующего характера производятся работнику как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и устанавливаются на определенный период времени. Применение выплат к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

35. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости учреждения. Оклад (должностной оклад) ежегодно пересматривается и устанавливается с 01 января приказом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

37. Оценка сложности труда руководителя учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, которые приведены в приложении 9 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска (решение Челябинской городской Думы от 30.06.2020 №10/16 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска»).

Ходатайство об утверждении показателей оценки сложности руководства учреждением предоставляется на имя должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска в срок до 15 декабря текущего года.

По итогам рассмотрения показателей оценки сложности руководства учреждения определяется группа по оплате труда руководителя в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов
----------	-------------------------	--

		I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Спортивные школы	свыше 1500	от 1001, но не более 1500	от 801, но не более 1000	от 601, но не более 800	от 501, но не более 600	не более 500

Изменение группы по оплате труда руководителя осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя, масштаба управления и особенностей деятельности, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства, по ходатайству руководителя учреждения на имя должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска. Изменения производятся по состоянию на 1 число месяца, следующего за месяцем, в котором произошли такие изменения.

За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная данному руководителю учреждения до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Размеры

окладов (должностных окладов) руководителя учреждений по группам по оплате труда руководителей

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Спортивные сооружения и спортивные школы						
	Размер оклада (должностного оклада), рублей	47547	45167	42791	40414	38037	35659

38. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения увеличивается на коэффициенты, учитывающие особенности деятельности учреждения, в соответствии с таблицей 7 и образуют новый оклад (должностной оклад). Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются от нового оклада (должностного оклада).

Таблица 7

№ п/п	Наименование показателя	Критерий оценки показателя	Коэффициент повышения оклада (должностного оклада)
1	2	3	4

1.	Наличие отдельно стоящих зданий или земельных участков, находящихся на балансе учреждения*	за каждый объект	1,03
2.	Наличие помещений в цокольном этаже, находящихся на балансе учреждения	за каждое помещение	1,02
3.	Наличие в учреждении отделения по адаптивному спорту**	за наличие отделения	1,1
4.	Наличие загородных объектов (в том числе лагерей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	1,1
5.	Наличие центра тестирования населения по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	за каждый объект	1,1

Примечания:

*Земельный участок и находящееся на нем здание оценивается за один объект.

**Для открытия отделения в учреждении необходимо наличие минимум 3 групп, обучающихся с последующим увеличением их количества до 6 в течение 3 последующих лет.

Коэффициент изменяется в случае изменения показателей, учитывающих особенности деятельности учреждений, в соответствии с таблицей 7. Изменение коэффициента производится с 01 числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошли такие изменения.

39. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается приказом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска в кратности от 1 до 5.

41. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения учитывается необходимость обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 40 Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, нормативными

правовыми актами города Челябинска, с учетом раздела IV настоящего Положения.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом таблицы 8.

Таблица 8

Выплаты стимулирующего характера, назначаемые руководителю, заместителям и главному бухгалтеру

п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплата за наличие слова «олимпийский» в наименовании учреждения	15%
2.	Выплата к должностному окладу за выслугу лет: - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - от 20 до 25 лет - более 25 лет	5% 10% 20% 25%
3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	не более 100%
4.	Выплаты за качество выполняемых работ	не более 100%
5.	Выплаты за наличие: 1) почётных званий «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер РСФСР» «Заслуженный тренер СССР»; 2) звания «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта России международного класса», медали Петра Лесгафта, медали Николая Озерова, почётного знака «Отличник физической культуры и спорта», почётный знак «За заслуги в развитии	5000 рублей 4000 рублей

	физической культуры и спорта», нагрудный значок «Отличник народного просвещения».	
6.	Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие, год, а также к профессиональным праздникам	не более 100%

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых производится данная выплата, периодичность данных выплат устанавливается должностным лицом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска и осуществляются в объеме расходов, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру приказом руководителя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом таблицы 8 и осуществляются в объеме расходов, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

45. Предельный объем учебно-тренировочной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется приказом должностного лица Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

46. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с должностным лицом Управления по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

Введение в штатное расписание наименования профессии (должности) производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), профессиональными стандартами, Положением и по согласованию с Управлением по физической культуре и спорту Администрации города Челябинска.

47. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

48. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры указаны в Положении о материальной помощи работников учреждения и осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам учреждения производится выплата материальной помощи в размере двух должностных окладов в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится не более одного раза в год.

Работникам учреждения, работающим по внешнему и внутреннему совместительству, материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не предоставляется.

49. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

50. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений в пределах выделенных средств.

51. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, сроки выплаты 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
К ПРИКАЗУ ДИРЕКТОРА МБУ ДО СШОР № 1
ПО КОНЬКОБЕЖНОМУ СПОРТУ Г. ЧЕЛЯБИНСКА
ОТ 30 декабря 2025г. № ЗП.4

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная
школа олимпийского резерва № 1 по конькобежному спорту города Челябинска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о материальной помощи работникам (далее - Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивная школа олимпийского резерва № 1 по конькобежному спорту города Челябинска (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения.
2. Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).
3. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам учреждения денежных сумм сверх размера заработной платы.
4. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников учреждения.

2. ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5. Материальная помощь сотрудникам учреждения может оказываться в следующих случаях:
 - 1) в случае рождения ребенка у работника учреждения (при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка) – в размере оклада;
 - 2) в случае государственной регистрации заключения брака работника учреждения (при предоставлении копии свидетельства о государственной регистрации брака) – в размере оклада;
 - 3) в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении, дедушек и бабушек, братьев и сестер (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 30 000 рублей;
 - 4) в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – до 30 000 рублей;
 - 5) в связи с юбилейными и знаменательными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) – в размере оклада;
 - 6) в связи с выходом на пенсию – в размере оклада;

7) в связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.) – до 10 000 рублей,

8) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере двух должностных окладов. Материальная помощь производится не более одного раза в год. Работникам учреждения, работающим по внешнему и внутреннему совместительству, материальная помощь не предоставляется. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

9) в случае лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости восстановления после длительного лечения (при предоставлении копий соответствующих медицинских заключений и(или) других подтверждающих документов – до 20 000 рублей.

3. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

6. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику материальной помощи и ее размерах является личное мотивированное заявление работника (с приложением копий документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи) на имя директора Учреждения, в случае смерти сотрудника учреждения – заявление одного из членов семьи умершего или лица, оплачивающего похороны.
7. Выплата материальной помощи производится за счет экономии фонда оплаты труда с учетом средств от приносящей доход деятельности.
8. Решение о выплате материальной помощи и ее размере оформляется приказом директора Учреждения. В приказе указываются основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи.
9. Общая сумма материальной помощи сотрудникам в календарном году максимальными размерами не ограничивается.
10. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в учреждении.
11. Размеры и выплаты материальной помощи не зависят от дисциплинарных взысканий.
12. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся одновременно с выплатой заработной платы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях и показателях эффективности деятельности работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Спортивная школа олимпийского резерва № 1 по конькобежному спорту города
Челябинска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о критериях и показателях деятельности работников МБУ ДО СШОР №1 по конькобежному спорту г. Челябинска и порядок их применения (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШОР № 1 по конькобежному спорту г. Челябинска.

2. Положение определяет критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы; выплат за качество выполняемых работ; премиальных выплат по результатам труда за определенный отрезок времени.

3. Положение определяет цель материального стимулирования – усиление заинтересованности работников учреждения в развитии активности и инициативы при реализации поставленных перед Учреждением задач, повышение качества организации и обеспечения учебно-тренировочного процесса и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

4. Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от достижения работником показателей эффективности, указанным в Приложениях 1-18. Сумма баллов в оценочном листе соответствует размеру выплаты в процентах (1:1). Директор может понизить или повысить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику (отражается в протоколе).

5. Начисление выплат стимулирующего характера к должностному окладу производится пропорционально отработанному работником времени.

6. Премии устанавливаются в зависимости от достижения работником показателей эффективности, указанным в Приложении 19. Сумма баллов в оценочном листе соответствует размеру выплаты в процентах (1:1). Директор может понизить или повысить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику (отражается в протоколе).

7. Вновь принятым на работу (или вышедшим из декретного отпуска) работникам, обладающим достаточно практическим опытом и отвечающим предъявленным требованиям к возложенным должностным обязанностям могут быть установлены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по результатам собеседования с комиссией.

3. КОМИССИЯ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Основанием для определения размера выплаты является оценочный лист (приложение 20), в котором дается оценка результативности деятельности работника. Оценку проводит комиссия с оформлением оценочного листа, в нем указывается размер баллов по каждому критерию материального стимулирования.

9. Комиссия состоит из работников учреждения. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора ежегодно. Заседание комиссии считается несостоявшимся в случае присутствия только одного из членов комиссии.

10. Утверждение итоговых протоколов для установления выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, проводится на заседании экспертной комиссии два раза в год (в случае необходимости заседания могут проводиться чаще), определяя размер стимулирующих выплат за результаты труда по каждому работнику в период с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря. На основании подведенных итогов директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам.

11. Утверждение оценочных листов для установления премиальных выплат проводится на заседании комиссии один раз в месяц (в случае необходимости заседания могут проводиться чаще), определяя размер премиальных выплат каждому работнику за месяц, квартал, год. На основании подведенных итогов директор издает приказ об установлении премиальных выплат работникам.

12. Кроме премиальных выплат, указанных в пункте 11 настоящего Положения, существуют еще премиальная выплата к профессиональному празднику – ко Дню физкультурника (2-я суббота августа). Решение о выплате премии к профессиональному празднику принимается директором Учреждения и оформляется приказом.

1. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	10		
			имеются	-2		
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10		
			не соблюдается	-2		
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	10		
			имеются	-2		
2	Результативность деятельности	Замечания о несоблюдении установленных сроков предоставления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности во внебюджетные фонды	отсутствуют	10		
			имеются	-2		
		Своевременный контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения	в полном объеме	10		
			не в полном объеме	-2		
		Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	да	10		
			нет	-5		
Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности		применяет	10			
		не применяет	-5			
Образование просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по вине сотрудника		да	-5			
		нет	20			
Итого						
Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Качество деятельности	Качество подготовленной отчетности	высокое	20		
			достаточное	5		
			низкое	-5		
		Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	использует	10		
			не использует	-5		
		Своевременное и качественное предоставление информации и запросов в Управление по ФКиС Администрации г. Челябинска	да	5		
			нет	-5		
		Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (1С: Бухгалтерия, СБИС электронная отчетность)	использует	5		
			не использует	-5		
		Качественный контроль за соблюдением плана ФХД	да	5		
			нет	-5		
		Наличие на сайте учреждения информации о расходовании бюджетных средств	да	5		
			нет	-5		
		Повышение профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, курсах)	за счет собственных средств	10		
			за счет средств работодателя	6		
			бесплатные	2		
			не участвует	0		

2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	4	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	7	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	20	
		Итого			

2. Показатели эффективности деятельности начальника отдела материально-технического снабжения

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	10		
			имеются	-5		
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10		
			не соблюдается	-5		
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	10		
			имеются	-5		
2	Обеспечение хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима (штрафных санкций)	отсутствуют	10		
			имеются	-5		
		Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	обеспечиваются	10		
			не обеспечиваются	-5		
		Обеспечение качественной работы обслуживающего персонала учреждения (вахтеры, сторожа, уборщики служебных помещений)	отсутствуют	10		
			имеются	-5		
Высокая сохранность имущества учреждения		да	10			
		нет	-5			
Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности		применяет	10			
		не применяет	-5			
Рациональное использование (экономия) энергоресурсов		имеется	10			
		отсутствует	0			
Положительная оценка работы (акт приемки учреждения к новому учебному году)		да	10			
		нет	-5			
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения		да	10			
		нет	-5			
Итого						
Выплаты за качество выполняемых работ						
1	Качество деятельности	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения	высокое	20		
			достаточное	15		
			низкое	-5		
		Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	использует	20		
			не использует	-5		
		Своевременное и качественное предоставление информации и запросов в Управление по ФКиС Администрации г. Челябинска	да	20		
			нет	-5		
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	да	5		
		Получение профессионального	за счет собственных средств	30		

2	Иные показатели качества работы	повышение профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, курсах)	за счет средств работодателя	15		
			бесплатные	9		
			не участвует	0		
		Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	10		
			имеются	-3		
			Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
				нет	-2	
Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15				
Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	8				
Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	7				
		Итого				

3. Показатели эффективности деятельности начальника мастерской

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА А
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Обеспечение хозяйственной деятельности учреждения	Обеспечение технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	отсутствие замечаний	10	
			замечания имеются	-5	
		Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	да	10	
			нет	-5	
		Участие в проведении инвентаризации и плановых проверок	отсутствие излишек и недостач	10	
			наличие излишек и недостач	-5	
		Бережное отношение к имуществу, находящемуся на подотчете	да	10	
			нет	-5	
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов, материальных средств	имеется	10	
			отсутствует	0	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Качественное ведение учетной документации и отчетности	высокое	20	
			достаточное	15	
			низкое	-5	
		Своевременное и правильное списание материальных запасов, находящихся на подотчете	да	20	
			нет	-5	
		Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений директора	да	20	
			нет	-5	
		Эффективная организация хозяйственной деятельности учреждения	высокая	15	
			достаточная	10	
			не достаточная	0	
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	10	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	7	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	6	
		Итого			

4. Показатели эффективности деятельности заведующего складом

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Обеспечение хозяйственной деятельности учреждения	Прием, организация и соответствующее хранение материальных ценностей	отсутствие замечаний	10	
			замечания имеются	-5	
		Высокая сохранность имущества учреждения	да	10	
			нет	-5	
		Участие в проведении инвентаризации и плановых проверок	отсутствие излишек и недостач	10	
			наличие излишек и недостач	-5	
		Бережное отношение к имуществу, находящемуся на подотчете	да	10	
			нет	-5	
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов, материальных средств	при экономии	10	
			при отсутствии экономии	0	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Качественное ведение учетной документации и отчетности	высокое	20	
			достаточное	15	
			низкое	-5	
		Своевременное и правильное списание материальных запасов, находящихся на подотчете	да	20	
			нет	-5	
		Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений начальника отдела материально-технического снабжения, заместителя директора по АХР	да	20	
			нет	-5	
		Эффективная организация хозяйственной деятельности учреждения	высокая	15	
			достаточная	10	
			недостаточная	0	
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	10	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	10	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	20	
		Итого			

5. Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10			
			не соблюдается	-5			
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
2	Результативность деятельности	Замечания о несоблюдении установленных сроков предоставления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности во внебюджетные фонды	отсутствуют	10			
			имеются	-5			
		Замечания о несоблюдении установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	отсутствуют	10			
			имеются	-5			
		Своевременный контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения	в полном объеме	10			
			не в полном объеме	-5			
		Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	да	10			
			нет	-5			
		Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	применяет	10			
			не применяет	-5			
		Участие в составлении штатного расписания, тарификации	да	10			
		Итого					
		Выплаты за качество выполняемых работ					
		1	Качество деятельности	Качество подготовленной отчетности	высокая	10	
низкая	-5						
Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	использует			10			
	не использует			-5			
Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений главного бухгалтера	да			10			
	нет			-5			
Своевременное и качественное предоставление информации и запросов в Управление по ФКиС Администрации г. Челябинска	да			10			
	нет			-5			
Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности (1С: Бухгалтерия, СБИС электронная отчетность)	использует			10			
	не использует			-5			
Повышение профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, курсах)	за счет собственных средств			30			
	за счет средств работодателя			15			
	бесплатные			10			
	не участвует			0			

2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	4	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	8	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	20	
		Итого			

6. Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20			
			не соблюдается	-5			
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
		Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
2	Обеспечение хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие нарушений правил охраны труда у учреждения (штрафных санкций)	отсутствуют	10			
			имеются	-5			
		Обеспечение выполнения требований охраны труда в учреждении	обеспечиваются	10			
			не обеспечиваются	-5			
		Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	применяет	10			
			не применяет	-5			
		Итого					
		Выплаты за качество выполняемых работ					
		Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	использует	20			
			не использует	-5			
		Своевременное и качественное предоставление информации и запросов в Управление по ФКиС Администрации г. Челябинска	да	20			
			нет	-5			
		Повышение профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, курсах)	за счет собственных средств	30			
			за счет средств работодателя	15			
			бесплатные	10			
			не участвует	0			
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	10			
			имеются	-3			
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3			
			нет	-2			
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15			
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	8			
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	20			
		Итого					

7. Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10			
			не соблюдается	-5			
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
		Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
2	Результативность деятельности	Своевременность и парвильность оформления трудовых книжек	да	10			
			нет	-5			
		Своевременная подготовка приказов, связанных с трудовой деятельностью сотрудников, трудовых договоров и соглашений к ним, оформление личных дел	да	10			
			нет	-5			
		Оказание помощи работникам учреждения по вопросам трудового законодательства	да	10			
			нет	-5			
		Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	да	10			
			нет	-5			
		Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	применяет	10			
			не применяет	-5			
		Отсутствие замечаний по ведению военно-учетного стола, своевременное предоставление отчетности	замечания отсутствуют	10			
			наличие замечаний	-5			
		Итого					
		Выплаты за качество выполняемых работ					
		1	Качество деятельности	Качество подготовленной отчетности	высокая	10	
					низкая	-5	
Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	использует			10			
	не использует			-5			
Своевременное и качественное предоставление информации и запросов в Управление по ФКиС Администрации г. Челябинска	да			10			
	нет			-5			
Повышение профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, курсах)	за счет собственных средств			30			
	за счет средств работодателя			15			
	бесплатные			10			
	не участвует			0			
	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	5				
		имеются	-3				
	Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в	да	3				

2	Иные показатели качества работы	коллективе. Поддержка благоприятного климата	нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	10	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	50	
		Итого			

8. Показатели эффективности деятельности контрактного управляющего

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Результативность деятельности	Своевременное планирование и осуществление закупок для нужд учреждения	да	10	
			нет	-5	
		Отсутствие штрафных санкций по контрактам (договорам) по вине контрактного управляющего	отсутствуют	10	
			имеются	-5	
		Размещение на портале bus.gov.ru, zakupki.gov.ru (по мере изменения информации) в части: -внесение изменений в план закупок; -внесение изменений в план-график; -создание извещений и т.д.	размещено	10	
			не размещено	-5	
		Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	да	10	
			нет	-5	
		Знание законодательства, отслеживание изменений с целью повышения профессионального мастерства и применения в своей деятельности	применяет	10	
			не применяет	-5	
		Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы и экономии денежных средств	имеются	10	
			отсутствуют	-5	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Качество выполненной работы: подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, полное и логичное изложение материала, юридически грамотное составление документа	высокое	20	
			достаточное	15	
			низкое	-5	
		Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	использует	10	
			не использует	-5	
		Качественная организация закупок в соответствии с действующим законодательством: -отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения -правильность оформления технической документации -контроль	высокая	20	
			достаточная	15	
			низкая	-5	
		Своевременное и качественное предоставление информации и запросов в Управление по ФКиС Администрации г. Челябинска	да	10	
			нет	-5	

		Повышение профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, курсах)	за счет собственных средств	30	
			за счет средств работодателя	15	
			бесплатное	10	
			не участвует	0	
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	4	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	10	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	20	
		Итого			

9. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-спортивной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	6		
			имеются	-6		
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	11		
			не соблюдается	-5		
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	12		
			имеются	-5		
2	Результативность деятельности	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20		
			имеются	-5		
		Выполнение муниципального задания	отсутствуют	20		
			имеются	-5		
		Подготовка нормативно-правовой базы, необходимой для эффективного функционирования учреждения	отсутствуют	30		
			имеются	-5		
2	Результативность деятельности	Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными организациями	наличие фактов	15		
		Повышение квалификации работников учреждения (тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов спортивной школы)	процент лиц, имеющих категорию	7		
		Проведение своевременной аттестации работников на соответствие занимаемой должности (тренеров-преподавателей)	отсутствие неаттестованных лиц	8		
		Итого				
		Выплаты за качество выполняемых работ				
		1	Качество деятельности	Сохранность педагогического персонала	не ниже 80%	20
Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений директора	да			20		
	нет			-5		
2	Иные показатели качества работы	Организация и проведение оздоровительной кампании (количество оздоровленных от числа обучающихся)	свыше 50%	10		
			менее 50%	4		
		Распространение опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций	наличие фактов	15		
		Количество подготовленных спортсменов-разрядников за год	определяется в зависимости от числа подготовленных	10		
		Организация и проведение Всероссийских спортивно-массовых мероприятий	определяется в зависимости от проведенной работы	20		
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	1 факт	3		
		Итого				

10. Показатели эффективности деятельности программиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Результативность деятельности	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе оргтехники учреждения	да	10	
			нет	-5	
		Ответственное отношение к сохранности имущества, оборудования, оргтехники	да	10	
			нет	-5	
3	Иные показатели качества работы	Поддержка рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети учреждения	да	10	
			нет	-5	
		Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	да	10	
			нет	-5	
		Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтом	осуществляет	10	
			не осуществляет	-5	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Умение быстро, точно, качественно исполнить свою трудовую функцию	высокое	20	
			достаточное	10	
			не достаточное	-5	
		Диагностика неисправности оборудования, определение необходимости передачи технических средств в ремонт	своевременная	10	
несвоевременная	-5				
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	4	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
			Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	8
Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	50			
	Итого				

11. Показатели эффективности деятельности вахтера, сторожа

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Результативность деятельности	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Организация пропускного режима, требование регистрации посетителей в журнале)	высокая	10	
			низкая	-5	
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на территории учреждения	да	10	
			нет	-5	
	Ведение журнала выдачи и приема ключей, отсутствие случаев потери ключей от помещений	да	20		
		нет	-2		
	Рациональное использование (экономию) энергоресурсов, материальных средств	отсутствие замечаний	10		
		наличие замечаний	0		
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Реагирование на возникающие нестандартные ситуации и ЧС	своевременное	20	
			несвоевременное	15	
		Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений начальника отдела материально-технического снабжения, заместителя директора по АХР	да	20	
			нет	-5	
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	20	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	15	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках, оформление, полив и прополка клумбы	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	10	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	5	
Итого					

12. Показатели эффективности деятельности дворника, уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Результативность деятельности	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Оперативность ежедневной уборки помещений и территории учреждения	высокая	10	
			низкая	-5	
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории учреждения	да	10	
			нет	-5	
Рациональное использование (экономию) энергоресурсов, материальных средств	отсутствие замечаний	10			
	наличие замечаний	0			
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Реагирование на возникающие нестандартные ситуации и ЧС	своевременное	20	
			несвоевременное	15	
		Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений начальника отдела материально-технического снабжения, заместителя директора по АХР	да	30	
			нет	-5	
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	20	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	-2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	15	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	20	
Итого					

13. Показатели эффективности деятельности слесаря-ремонтника, слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водителя автомобиля, техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИК А
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Обеспечение хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Обеспечение технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	отсутствие замечаний	10	
			замечания имеются	-5	
		Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	да	10	
			нет	-5	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	высокое	20	
			достаточное	15	
			низкое	-5	
		Техническое состояние автомобилей, своевременное устранение неполадок в работе автомобиля	высокое	20	
			достаточное	15	
			низкое	-5	
		Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений начальника отдела материально-технического снабжения и начальника мастерских	да	20	
			нет	-5	
		Качество ремонта автомобилей	высокое	20	
			достаточное	15	
низкое	-5				
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	10	
			имеются	-3	
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3	
			нет	2	
		Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	8	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	7	
Итого					

14. Показатели эффективности деятельности инструктора-методиста спортивной школы

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА А
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
2	Результативность деятельности	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений администрации	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Методическое обеспечение и координация работы по проведению спортивного отбора занимающихся	определяется в зависимости от проведенной работы	до 30	
			без замечаний	20	
		Своевременное размещение и обновление информации на сайте учреждения, в СМИ	с замечанием	-10	
			Подготовка и оформление документации для присвоения разрядных нормативов	массовые разряды	2 за каждого
	КМС, МС	3 за каждого			
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Подготовка методических материалов по совершенствованию учебно-тренировочного-процесса		до 30	
		Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений заместителя директора по УСР	да	20	
нет	-5				
2	Иные показатели качества работы	Мониторинг результатов выступления обучающихся на соревнованиях	за год	20	
			за 6 месяцев	10	
		Контроль и анализ проведенных медосмотров обучающихся	1 раз в год	10	
		Участие в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятиях	да	10	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	1 факт	10	
		Итого			

15. Показатели эффективности деятельности спортсмена-инструктора, инструктора по спорту

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20	
			имеются	-10	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	20	
			не соблюдается	-20	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20	
			имеются	-10	
		Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений администрации	отсутствуют	20	
			имеются	-10	
	Результативность деятельности	Своевременное прохождение медосмотра и оформление санитарной книжки	своевременное	10	
			несвоевременное	-5	
		Отчет по командированию: предоставление финансовых документов	своевременное	10	
			несвоевременное	-10	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях	в сравнении с предыдущим периодом	15	
				50	
		Включение в составы спортивных сборных команд РФ			
			Выполнение индивидуального плана подготовки	выполняет	10
		не выполняет		-10	
		Соблюдение правил спортивных соревнований	соблюдаются	10	
			не соблюдаются	-10	
		Соблюдение антидопинговых правил	соблюдаются	10	
			не соблюдаются	-10	
		Осуществление пропаганды физической культуры и спорта	осуществляет	5	
			не осуществляет	-5	
		Итого			

16. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	10	
			имеются	-6	
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10	
			не соблюдается	-5	
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	10	
			имеются	-5	
2	Результативность деятельности	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20	
			имеются	-5	
		Разработка документации для проведения соревнований и спортивно-массовых мероприятий	имеется	20	
		Качественная подготовка спецмашин к зимнему сезону	имеется	10	
		Подготовка нормативно-правовой базы, необходимой для эффективного функционирования учреждения	отсутствуют	30	
			имеются	-5	
		Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными организациями	наличие фактов	15	
		Спортивно-массовая работа с населением, привлечение спонсоров	наличие фактов	7	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Контроль за ремонтом автомобилей, спортивного оборудования текущего ремонта зданий	имеется	10	
		Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений директора	да	20	
			нет	-5	
2	Иные показатели качества работы	Обеспечивает соблюдение норм и правил техники безопасности при проведении соревнований	да	15	
		Распространение опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций	наличие фактов	15	
		Комплектование групп, сохранность контингента	участвует	10	
		Организация и проведение Всероссийских спортивно-массовых мероприятий	определяется в зависимости от проведенной работы	20	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	1 факт	10	
Итого					

17. Показатели эффективности деятельности фельдшера, врача по спортивной медицине, медицинской сестры

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Дисциплинарные взыскания за отчетный период	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
		Соблюдение требований антикоррупционной политики учреждения	соблюдается	10			
			не соблюдается	-5			
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
		Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора	отсутствуют	20			
			имеются	-5			
2	Результативность деятельности	Прохождение медицинских осмотров занимающимися (процент)	от 70 до 100	30			
			от 50 до 70	20			
			от 30 до 50	10			
			до 30	0			
		Ответственное отношение к сохранности имущества, оборудования	да	20			
			нет	-5			
		Систематическая и своевременная организация и контроль по сохранению и укреплению здоровья занимающихся	да	10			
			нет	-5			
		Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	да	10			
			нет	-5			
		Итого					
		Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Умение быстро, точно, качественно исполнить свою трудовую функцию	высокое	20			
			достаточное	10			
			не достаточное	-5			
		Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества	использует	10			
			не использует	-5			
		Повышение профессионального мастерства (участие в семинарах, вебинарах, курсах)	за счет собственных средств	30			
			за счет средств работодателя	15			
			не участвует	0			
		Проверка санитарного состояния помещений учреждения	своевременная	10			
			несвоевременная	-5			
2	Иные показатели качества работы	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий со стороны работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	отсутствуют	4			
			имеются	-3			
		Отсутствие, предотвращение или разрешение конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержка благоприятного климата	да	3			
			нет	-2			

	расчеты	Участие в хозяйственных работах учреждения, в субботниках, генеральных уборках	да	15	
		Помощь в организации и проведении различных спортивно-массовых мероприятий	да	20	
		Осуществление иных особо важных и срочных работ	да	20	
		Итого			

18. Показатели эффективности деятельности тренера-преподавателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Реализация дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Доля обучающихся, успешно выполнивших контрольные нормативы	менее 85%	-5	
			85-90%	5	
			более 90%	10	
2	Качество реализации дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Обучающиеся, впервые выполнившие спортивные разряды, звания	I спортивный разряд	2	
			КМС	5	
3	Выступление на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях до старшего возраста	Этап Первенства УрФО	2-3 места	5	
			1 место	10	
4	Выступление на официальных региональных спортивных соревнованиях до старшего возраста	Чемпионат и Первенство области, города, Кубок области, Спартакиада учащихся области	2-3 места	2	
			1 место	5	
5	Отсутствие обращений по конфликтным ситуациям обучающихся, родителей, населения, коллег		отсутствие	5	
			наличие	-5	
6	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка		без замечаний	3	
			с замечаниями	-3	
Итого					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Качество деятельности	Выполнение обучающимися индивидуального плана подготовки (этап ССМ)	не менее 90% принятых обязательств	10	
		Динамика спортивных достижений, результаты выступлений в официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (этап ССМ)	в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80% зачисленных на этап	10	
		Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд РФ (этап ССМ, ВСМ)	за каждого спортсмена	3	
		Стабильность выступлений спортсменов в официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе спортивных сборных команд субъекта РФ и РФ (этап ВСМ)	в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 90% зачисленных на этап подготовки	5	
		Соответствие требованиям к результатам реализации дополнительной	Выполняется полный объем соревновательной деятельности по всеми обучающимися на этапе	2 за группу	

		общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта (все этапы подготовки)	Соотношение видов спортивной подготовки на этапах подготовки согласно ФССП всеми обучающимися	3 за группу	
2	Иные показатели качества работы	Участие в общественной работе, мероприятиях проводимых учреждением	участвует	3	
			не участвует	-3	
		Сдача норм ГТО золото	тренер-преподаватель	5	
		Оздоровление обучающихся в летний период	3 и более за лето	10	
		Наставничество	за каждого тренера-преподавателя	10	
		Выполнение поручений администрации	за каждое	5	
			не участвует	0	
Итого					

19. Показатели эффективности деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год)

№ п/п	Наименование критерия	Критерий оценки	Баллы ПО ПОЛОЖЕНИЮ	ФИО
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы	Результаты по данному критерию высоко эффективны	25	
		Результаты по данному критерию достаточно эффективны	15	
		Результаты по данному критерию недостаточно эффективны	4	
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Результаты по данному критерию высоко эффективны	25	
		Результаты по данному критерию достаточно эффективны	15	
		Результаты по данному критерию недостаточно эффективны	3	
3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, осуществляющего спортивную подготовку (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения, осуществляющего спортивную подготовку к спортивному сезону, зимнему олимпийскому сезону и другая спортивная деятельность)	Результаты по данному критерию высоко эффективны	25	
		Результаты по данному критерию достаточно эффективны	15	
		Результаты по данному критерию недостаточно эффективны	4	
4	Участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий	Результаты по данному критерию высоко эффективны	25	
		Результаты по данному критерию достаточно эффективны	15	
		Результаты по данному критерию недостаточно эффективны	2	

Оценочный лист показателей эффективности деятельности

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя	Количество баллов ПО ПОЛОЖЕНИЮ	Количество баллов СОТРУДНИКА
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1					
Выплаты за качество выполняемых работ					
1					

Итого баллов