

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации


Н.В.Ширяева
2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШОР по боксу
города Пензы


А.Ш. Рахматулин
2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по боксу города Пензы» (далее – Учреждение), регулирующим порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, разрабатывается Учреждением и утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с трудовым коллективом.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Пензы от 15.12.2016 № 2233 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений, кроме учреждений дополнительного образования, в отношении которых Комитет по физической культуре, спорту и молодежной политике города Пензы осуществляет функции и полномочия учредителя в сфере «Физическая культура и спорт» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Пензенской области от 07.05.2009 года № 355-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта в Пензенской области (с изменениями и дополнениями)», Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2021-2024 годы, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, администрации города Пензы, регулирующими вопросы оплаты труда, и включает в себя:

- размеры окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ;
- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- особенности порядка и условий оплаты труда тренеров (старших тренеров);
- особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- наименование, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 (зарегистрировано в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081);

- наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (зарегистрировано в Минюсте России 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080);

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения;

- порядок формирования и использования фонда оплаты труда;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и другие меры материального стимулирования) в пределах выделенных ассигнований из муниципального бюджета, а также за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

1.5. Размеры должностных окладов основного персонала устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. К *основному персоналу работников Учреждения* относятся работники по должности «тренер», «старший тренер», «инструктор-методист», «старший инструктор-методист», «инструктор по спорту».

1.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

1.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, предусмотренных штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

1.9. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда размер начисленной месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом установленного должностного оклада, выплат повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законодательством, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (приведены в приложении № 1 к настоящему Положению).

2.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя Учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом Учреждения, но не более оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня».

2.4. Размеры окладов (ставок) заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) являются базовыми и служат для исчисления заработной платы работников Учреждения.

2.5. К базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по ПКГ в течение соответствующего календарного года в пределах средств, направляемых на оплату труда, работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающие коэффициенты по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент по Учреждению (структурному подразделению Учреждения);

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания, знаки, спортивные звания.

2.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент.

2.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.8. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются к размеру базового оклада по ПКГ тренерам (старшим тренерам), инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам по спорту с учетом уровня образования, стажа работы и наличия квалификационной категории.

2.9. Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности исчисляется по формуле:

$$РВ_{ПКЗД} = (РО_{ПКГ} \times ПК_О) + (РО_{ПКГ} \times ПК_{КВ}) + (РО_{ПКГ} \times ПК_{СР}), \text{ где}$$

$РВ_{ПКЗД}$ - размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности;

$РО_{ПКГ}$ - размер оклада по профессионально-квалификационной группе (базовый оклад);

$ПК_О$ – повышающий коэффициент за уровень образования;

$ПК_{КВ}$ - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$ПК_{СР}$ - повышающий коэффициент за стаж работы.

Требования к установлению повышающих коэффициентов по занимаемой должности тренерам (старшим тренерам), инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам по спорту и размеры повышающих коэффициентов приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат по повышающему коэффициенту за стаж работы (выслугу лет) приведены в приложении №3 к настоящему Положению.

2.10. Повышающий коэффициент по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) устанавливается тренерам (старшим тренерам), инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам по спорту за специализацию в размере - 0,15.

2.11. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) к базовому окладу по соответствующей ПКГ образует должностной оклад, который служит основой для исчисления заработной платы тренера (старшего тренера) по нормативу за одного

занимающегося на этапах спортивной подготовки и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.12. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки (компетентности в профессиональной деятельности), сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.12.1. Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на календарный год), временным (на месяц, полугодие).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.12.2. Требования и критерии установления персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения приведены в приложении №4 к настоящему Положению.

2.12.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периоде, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент, принимается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - Комиссия по стимулированию) персонально в отношении конкретного работника.

2.12.4. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом руководителя Учреждения с учетом решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее - Комиссия по стимулированию).

2.12.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения могут быть отменены приказом руководителя по согласованию с Комиссией по стимулированию.

2.12.6. Отмена и изменение размера персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат по персональному повышающему коэффициенту;
- исходя из качества выполнения работником собственных профессиональных обязанностей;
- невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя;
- действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения;
- изменение объема (увеличение, либо уменьшение) денежных средств, выделенных для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2.12.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2.12.8. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13. Повышающий коэффициент за почетные звания, знаки, спортивные звания устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом Учреждения.

2.13.1. Повышающий коэффициент в размере 0,2 устанавливается работникам:

- имеющим почетные звания:

- - «Заслуженный мастер спорта»;
- - «Заслуженный тренер»;
- - «Мастер спорта международного класса»;
- - «Заслуженный работник физической культуры»;

- награжденным почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта».

2.13.2. Повышающий коэффициент устанавливается работникам, награжденным:

- Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации в размере 0,2;
- Благодарностью Министра спорта Российской Федерации в размере 0,1;

- награжденным знаком:

- «Отличник физической культуры и спорта» в размере 0,2;
- «Отличник общего образования РФ» в размере 0,2;
- - имеющим другие звания по профилю Учреждения в размере 0,1;
- - награжденным ведомственными медалями (Медаль Петра Лесгафта, Медаль Николая Озерова и др.) в размере 0,2;

2.13.3. Повышающий коэффициент в размере 0,05 устанавливается работникам, имеющим спортивное звание «Мастер спорта СССР (России)».

2.13.4. Применение повышающего коэффициента за почетные звания, другие звания по профилю Учреждения и ведомственные награды (Медаль Петра Лесгафта, Медаль Николая Озерова и др.), почетные грамоты, благодарности федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта), знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник общего образования РФ», спортивные звания не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13.5. При наличии у работников двух или нескольких оснований (почетного звания, других званий по профилю Учреждения и ведомственных наград (Медаль Петра Лесгафта, Медаль Николая Озерова и др.), знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник общего образования РФ» и др. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по одному (максимальному) основанию.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда тренеров

3.1. Оплата труда тренеров (старших тренеров) в Учреждении производится по нормативам за одного занимающегося в соответствии с тарификацией, исходя из установленного размера должностного оклада.

Норма тренерской работы составляет 100 процентов от нагрузки.

3.2. Определение объема нагрузки (тарификация) тренеров (старших тренеров) производится ежегодно, не реже одного раза в год, и устанавливается на начало спортивного сезона приказом руководителя Учреждения.

3.3. Тарификация тренера (старшего тренера) может быть пересмотрена на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на её изменение (уменьшение /увеличение) количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением (увеличением) количества спортсменов, изменение результата, показанного спортсменом, и т.д.).

3.4. Должностной оклад тренера (старшего тренера) состоит из базового оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) и коэффициентов, повышающих базовый оклад.

3.5. Для повышения базового оклада тренера (старшего тренера) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по Учреждению (за специализацию);

-повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.6. Должностной оклад тренера (старшего тренера) исчисляется по формуле:

$$ДО_{\text{ТР}} = РО_{\text{ПКГ}} + РВ_{\text{ПКУ}} + РВ_{\text{ПКЗД}}, \text{ где}$$

$ДО_{\text{ТР}}$ – должностной оклад тренера (старшего тренера);

$РО_{\text{ПКГ}}$ - размер оклада по профессионально-квалификационной группе (базовый оклад);

$РВ_{\text{ПКУ}}$ – размер выплат по повышающему коэффициенту по Учреждению (за специализацию);

$РВ_{\text{ПКЗД}}$ - размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности.

3.7. Должностной оклад тренера (старшего тренера), с учетом повышающих коэффициентов, служит основой для исчисления заработной платы тренера по нормативу за одного занимающегося на этапах и периодах спортивной подготовки и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. При оплате труда тренера (старшего тренера) по нормативам за одного занимающегося исчисление заработной платы производится путем умножения должностного оклада на норматив оплаты труда за одного занимающегося на этапе и

периоде спортивной подготовки и на количество занимающихся, зачисленных тренеру на каждом этапе и периоде спортивной подготовки.

3.9. Норматив оплаты труда тренера (старшего тренера) за подготовку одного занимающегося (спортсмена) устанавливается в соответствии с этапом подготовки, периодом подготовки, наполняемостью тренировочных групп, уровнем квалификации занимающихся (спортсменов) в группах на этапах спортивной подготовки.

Размеры норматива оплаты труда тренера (старшего тренера) за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада), в соответствии с этапом и периодом спортивной подготовки приведены в приложении №5 к настоящему Положению.

3.10. Заработная плата тренера (старшего тренера) исчисляется по формуле:

$$П_{ТР} = \frac{З \cdot ДО_{ТР} \cdot x \cdot (+ПК_{ПЗ} + ПК_{СЗ} + ППК + СВ + ВКХ)}{(\sum N_{ОТЭП} \cdot КЗ)} \cdot 100$$

$З_{ТР}$ - заработная плата тренера (старшего тренера);

$ДО_{ТР}$ - должностной оклад тренера (старшего тренера);

$N_{ОТЭП}$ – норматив оплаты труда тренера (старшего тренера) за одного занимающегося на этапе и периоде спортивной подготовки;

$КЗ$ – количество занимающихся, зачисленных тренеру (старшему тренеру) по каждому этапу и периоду спортивной подготовки;

$ПК_{ПЗ}$ – повышающий коэффициент за почетное звание;

$ПК_{СЗ}$ – повышающий коэффициент за спортивное звание;

$ППК$ – персональный повышающий коэффициент;

$СВ$ – стимулирующие выплаты;

$ВКХ$ – выплаты компенсационного характера.

3.11. Заработная плата, установленная тренерам при тарификации, выплачивается ежемесячно и зависит от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.12. При невыполнении объема тренировочной нагрузки, установленной при тарификации, по причинам, не зависящим от тренера (старшего тренера), уменьшение заработной платы не производится.

3.13. Оплата труда тренера (старшего тренера) во время работы, приходящейся на период осенних, зимних, весенних и летних каникул по месту основной учебы занимающихся (спортсменов), а также в периоды отмены тренировочных занятий по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены тренировочных занятий (тренировочного процесса) по указанным выше причинам.

3.14. Оплата труда тренеров (старших тренеров), осуществляющих набор в группы начальной подготовки первого года обучения (просмотр, тестирование, отбор перспективных спортсменов), производится в течение всего периода набора, установленного приказом Учреждения, за количество спортсменов данного этапа спортивной подготовки, установленное тренеру в соответствии с Планом комплектования тренировочных групп Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения на текущий спортивный сезон.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. К размеру оклада по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников Учреждения, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу – до 2,5.

4.2. Пункт 4.1. распространяется также на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации.

4.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4.4. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

5. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1. Работникам Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 (с последующими изменениями).

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент.

Перечень и размер выплат компенсационного характера приведен в приложении №6 к настоящему Положению

5.5. 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 осуществление указанной выплаты не производится.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

5.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

5.10. Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (должностной инструкцией). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

5.12. Выплата или доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), производится в пределах средств, направленных Учреждению на оплату труда работников.

5.13. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.14. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное Учреждение является местом основной работы.

5.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.16. При направлении в командировку лица, работающего в Учреждении, в том числе и в порядке внутреннего совместительства, за ним, на период командировки, сохраняется средний заработок по основной должности.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

6.1. В целях поощрения работников в Учреждении устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за стаж работы (выслугу лет) в Учреждении (отрасли);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за дополнительный объем работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливается соответствующим приказом по Учреждению, как в абсолютном значении (в виде фиксированной суммы), так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

6.3. Установление и выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств, направляемых Учреждению на оплату труда и (или) средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.4. Выплаты к окладу за стаж работы (выслугу лет) в Учреждении (отрасли), устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю занимаемой должности в учреждениях спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за стаж работы (выслугу лет) приведены в приложении №3 к настоящему Положению.

6.5. Критерии, размер стимулирующих выплат работникам Учреждения за интенсивность, качество, высокие результаты работы и дополнительные виды выполняемых работ приведены в приложении №7 к настоящему Положению.

6.6. Премирование работников осуществляется по итогам работы единовременно, за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Размер премиальных выплат основному персоналу устанавливается Комиссией по стимулированию.

6.7. Премииальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются основному персоналу, в т.ч. тренерам по итогам смотра-конкурса, при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

Порядок установления стимулирующих выплат тренерам по итогам смотра-конкурса приведен в приложении №8 к настоящему Положению.

6.8. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя Учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения;

- качественное проведение особо значимых мероприятий;

- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения рабочих вопросов;

- высокие достижения лиц, проходящих спортивную подготовку в Учреждении;

- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка, и другим условиям.

6.9. Единовременная (разовая) премия может быть установлена работникам по результатам работы:

- за спортивные достижения воспитанников тренера;

- за подготовку сборной команды на соревнованиях различного уровня (результат командного зачета);

- за участие в организации, подготовке и проведении спортивных мероприятий;

- оказание практической и методической помощи участникам выездных соревнований;

- за повышение материально-технической оснащенности школы;

- за большую организационную работу по подготовке и участию воспитанников школы в соревнованиях различного уровня;
- за организацию и проведение важных работ, не входящих в должностные обязанности;
- за дополнительные виды работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за высокую результативность работы;
- за успешное выполнение наиболее сложных работ;
- за высокое качество работы;
- за напряженность, интенсивность труда;
- за достигнутые результаты труда;
- за выполнение ответственных поручений, особо важных заданий;
- за высокую исполнительскую дисциплину;
- за выполнение непредвиденных и срочных работ;
- за подготовку спортсменов высокого класса (МС, КМС);
- другие результаты.

6.10. Единовременная (разовая) премия может быть приурочена к знаменательным событиям:

- премия к юбилейной дате работника (женщины - 50, 55, 60, 70, 75, 80 лет; мужчины - 50, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- премия к профессиональному празднику (День физкультурника);
- премия к юбилею Учреждения;
- премия к праздничному дню:
 - Дню защитника Отечества (мужчинам);
 - Международному женскому дню (женщинам);
- премия в связи с присуждением почетных званий;
- премия в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- премия в связи с выходом на пенсию, а также другие единовременные (разовые) премии.

6.11. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности, по решению Комиссии по стимулированию на основании приказа директора Учреждения.

7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.05.2004 № 257.

Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников Учреждения за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей, в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя.

7.4. Размер должностного оклада руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с нормативными актами, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

7.5. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждений, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается нормативным правовым актом учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 8.

7.6.1. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

7.6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения.

7.6.3. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.7. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников Учреждения, руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

7.7.1. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения (за исключением премии) устанавливаются приказом Комитета по физической культуре, спорту и молодежной политике города Пензы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

7.8. Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании постановления администрации города. Премии руководителю Учреждения выплачиваются за фактически отработанное время по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю Учреждения выплачиваются премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам, за выполнение особо важных и сложных заданий.

7.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложениями №4, № 7 к настоящему Положению.

7.10. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

7.10.1. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

7.11. Размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей Учреждения, с таким условием, чтобы средняя заработная плата заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя Учреждения.

8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из муниципального бюджета, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

8.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет муниципального бюджета могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет муниципального бюджета.

8.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

8.4. Фонд оплаты труда организации включает в себя:

- базовую часть (фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (повышение ставок (окладов) за специфику работы, доплаты за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни);

- фонд стимулирования (дополнительный фонд на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ,

высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, достигнутые результаты труда, оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника и т.д.).

8.5. На стимулирование и компенсационные выплаты работникам Учреждения могут быть направлены:

- бюджетные средства от экономии средств, поступивших по Плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе за счет фонда оплаты труда;
- средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Учреждения;
- за счёт средств Фонда стимулирования труда.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Заработная плата работникам выплачивается в установленные коллективным договором дни, 2 раза в месяц, не реже чем каждые полмесяца.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы работникам и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Работники имеют право на оказание материальной помощи из фонда оплаты труда Учреждения.

9.4. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается в следующих случаях:

- стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и др. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволившимся из Учреждения работникам;
- в целях социальной поддержки (тяжелое материальное положение, лечение, реабилитация после болезни и др.);
- регистрация брака, рождение детей;
- уход работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск (не более одного раза за один рабочий год);
- увольнение работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости;
- смерть самого работника или члена (членов) его семьи.

9.5. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения с учетом предложений представителя трудового коллектива.

9.6. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, документов, подтверждающих право на материальную помощь, и приказа руководителя Учреждения.

9.7. Документами, подтверждающими право на материальную помощь, являются:

- документы, подтверждающие факт утраты имущества, наступления стихийных бедствий (чрезвычайных ситуаций) и др., выданные соответствующей организацией (в случае утраты имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций и др.);

- больничный лист, медицинские заключения, указывающие на необходимость проведения того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг (в случае установления у работника тяжелого заболевания или травмы, требующих дорогостоящего лечения);

- копия свидетельства о регистрации брака (в случае регистрации брака);

- копия свидетельства о рождении ребенка (в случае рождения ребенка);

- график отпусков, приказ об отпуске (в случае ухода работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск (не более одного раза за один рабочий год);

- приказ об увольнении, копия пенсионного удостоверения (в случае увольнения работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости);

- копия справки о смерти (свидетельства о смерти), копия документа, подтверждающего степень родства (свидетельство о браке, свидетельство о рождении) (в случае смерти самого работника или члена (членов) его семьи).

9.8. Размер материальной помощи устанавливается в пределах имеющегося фонда на установление стимулирующих и премиальных выплат.

9.9. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

9.10. Решение о выдаче материальной помощи оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием получателя помощи, размера выплаты и ее источника.

9.11. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель.

9.12. Работнику, впервые поступившему на работу, заработная плата за 1й месяц работы выплачивается индивидуально с учетом даты приема на работу согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ (Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

10. Срок действия Положения

10.1. Настоящее Положение действует с 1 июля 2018 года.

10.2. Срок действия данного Положения не ограничен. При необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения.

**Размер
базового оклада, ставки заработной платы
по профессиональной квалификационной группе должностей
работников физической культуры и спорта**

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»), руб.

Квалификационные уровни	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту	5573
2 квалификационный уровень	Тренер - преподаватель , инструктор-методист	5573

**Базовые оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным
группам общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих**

(в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	5443
	Специалист по кадровому делопроизводству	5652

**Базовые оклады
прочих работников муниципальных учреждений из числа учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных
групп общеотраслевых профессий рабочих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - Рабочий по комплексному обслуживанию зданий; - Слесарь-сантехник; - Оператор газовой котельной	4815
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - Электрик	4815
	Гардеробщик, дворник	4815
	Кладовщик	4922
	Сторож (вахтер)	4815
	Уборщик служебных помещений	4815

Приложение №2

к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского
резерва по боксу города Пензы

Требования к установлению повышающих коэффициентов по занимаемой должности тренерам (старшим тренерам), инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) и размеры повышающих коэффициентов

Требования к установлению повышающих коэффициентов по занимаемой должности	Размеры повышающих коэффициентов (к базовому окладу)	
профессиональное образование*:		
	высшее	0,05
стаж педагогической/ тренерской работы:		
	от 5 до 10 лет	от 0,03 до 0,05
	от 10 до 20 лет	от 0,55 до 0,1
	от 20 до 25 лет	от 0,12 до 0,2
	свыше 25 лет	от 0,21 до 0,25
квалификационная категория:		
	высшая	0,8
	первая	0,5
	вторая	0,3

*Примечание:

1. Уровень образования тренеров (старших тренеров), инструкторов-методистов (старших инструкторов-методистов), инструкторов по спорту при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования тренеров (старших тренеров), инструкторов-методистов (старших инструкторов-методистов), инструкторов по спорту предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

3. Тренерам (старшим тренерам), инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам по спорту, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

4. Наличие у тренера (старшего тренера), инструктора-методиста (старшего инструктора-методиста) инструктора по спорту диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Приложение №3

к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского
резерва по боксу города Пензы»

**Размеры выплат по повышающему коэффициенту за стаж работы
(выслугу лет) работникам Учреждения**

Стаж работы (выслуга лет)	Размер ПК	Стаж работы (выслуга лет)	Размер	
			ПК	выплат по ПК (руб.)
от 5 лет до 10 лет	от 0,03 до 0,05	5 лет	0,030	162,20
		6 лет	0,038	211,80
		7 лет	0,042	234,10
		8 лет	0,044	245,20
		9 лет	0,046	256,40
		10 лет	0,050	278,70
от 10 лет до 20 лет	от 0,05 до 0,1	11 лет	0,055	306,50
		12 лет	0,060	334,40
		13 лет	0,065	362,30
		14 лет	0,070	390,10
		15 лет	0,075	418,00
		16 лет	0,080	445,80
		17 лет	0,085	473,70
		18 лет	0,090	501,60
		19 лет	0,095	529,40
		20 лет	0,10	557,30
от 20 до 25 лет	от 0,1 до 0,2	21 год	0,12	668,80
		22 года	0,14	780,20
		23 года	0,16	891,70
		24 года	0,18	1003,10
		25 лет	0,20	1114,60
свыше 25 лет	от 0,2 до 0,25	26 лет	0,21	1170,30
		27 лет	0,22	1226,10
		28 лет	0,23	1281,80
		29 лет	0,24	1337,50
		30 лет и более	0,25	1393,30

**Требования и критерии
установления персонального повышающего коэффициента (ПК) работникам Учреждения**

Требования по установлению персонального повышающего коэффициента	Критерии по установлению персонального коэффициента	Размер ПК		
		к базовому окладу	должностному окладу (ставке)	
1. Уровень профессиональной подготовки (компетентность в профессиональной деятельности)	Основной персонал			
	Тренер (старший тренер)			
	1.1. Выполнение обязанностей старшего тренера школы	до 1,0		
	1.2. Выполнение обязанностей старшего тренера по возрастным группам	до 1,0		
	1.3. Кураторство над сборной командой ВУЗов	до 1,0		
	1.4. Результативность работы по подготовке победителей соревнований различного уровня (международных, всероссийских, ведомственных, межрегиональных класса «Б»)	до 3,0		
	1.5. Результативность работы по подготовке призёров соревнований различного уровня (международных, всероссийских, ведомственных, межрегиональных класса «Б»)	до 2,0		
	1.6. Оказание практической и методической помощи молодым тренерам	до 1,0		
	1.7. Профессионализм в организации и проведении матчевых встреч, чемпионатов и первенств районов города Пензы, межклубных турниров, учебных боев «Открытый ринг»	до 1,0		
	1.8. Самостоятельное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 1,0		
1.9. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	до 1,0			

<i>Инструктор-методист (старший инструктор-методист)</i>		
1.1. Разработка положений, программ, методических пособий, документации по уставной деятельности Учреждения	до 1,0	
1.2. Своевременная и качественная подготовка отчетных, аналитических, статистических материалов	до 1,0	
1.3. Качественное и своевременное оформление документов по деятельности Учреждения	до 1,0	
1.4. Самостоятельное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 1,0	
1.5. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	до 1,0	
<i>Инструктор по спорту</i>		
1.1. Самостоятельное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 1,0	
1.2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	до 1,0	
Административно - управленческий персонал		
<i>Заместители директора по спортивной, административно-хозяйственной работе</i>		
1.1. Качественная и своевременная и подготовка отчетных, аналитических, статистических материалов		до 1,0
1.2. Разработка положений, учебных программ и другой документации		до 1,0
1.3. Качественное и своевременное оформление документов по деятельности Учреждения		до 1,0
1.4. Самостоятельное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей		до 1,0
1.5. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		до 1,0
<i>Главный бухгалтер</i>		
1.1. Качественное и своевременное оформление бухгалтерских документов		до 1,0
1.2. Качественное и своевременное оформление документов по деятельности Учреждения		до 1,0
1.3. Обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе		до 1,0

	прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля		
	1.4. Качественное, с соблюдением установленных сроков, исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации		до 1,0
	1.5. Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФОМС		до 1,0
	1.6. Отсутствие замечаний Учредителя к составлению прогноза бюджета на очередной период		до 1,0
	1.7. Самостоятельное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей		до 1,0
	1.8. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		до 1,0
	Специалисты		
	<i>Специалист по кадрам, бухгалтер</i>		
	1.1. Самостоятельное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	до 1,0	
	1.2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	до 1,0	
2. Сложность, важность выполняемой работы	Основной персонал		
	<i>Тренер (старший тренер)</i>		
	2.1. Организация и проведение тренировочных сборов с спортсменами (командами спортсменов) по подготовке к ответственным соревнованиям	до 1,0	
	2.2. Организация и проведение мероприятий по формированию, подготовке команды спортсменов к соревнованиям Универсиады, Спартакиады учащихся России (отборочный, финальный этапы)	до 1,0	
	2.3. Организация и проведение соревнований и мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, в т.ч. организация работы со СМИ	до 1,0	
	2.4. Организация и проведение работы с родителями воспитанников	до 1,0	
	2.5. Сложность и напряженность работы	до 1,0	
	<i>Инструктор-методист (старший инструктор-методист)</i>		
	2.1. Организация и проведение соревнований и мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, в т.ч. организация работы со СМИ	до 1,0	
	2.2. Оформление правоустанавливающих документов, соглашений	до 1,0	

	2.3. Сложность и напряженность работы	до 1,0	
	<i>Инструктор по спорту</i>		
	2.1. Организация и проведение соревнований и мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, в т.ч. организация работы со СМИ	до 1,0	
	2.2. Сложность и напряженность работы	до 1,0	
	Административно - управленческий персонал		
	<i>Заместитель директора по спортивной работе</i>		
	2.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, в т.ч. организация работы со СМИ		до 1,0
	2.2. Оформление правоустанавливающих документов, соглашений		до 1,0
	2.3. Сложность и напряженность работы		до 1,0
	<i>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</i>		
	2.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, в т.ч. организация работы со СМИ		до 1,0
	2.2. Сложность и напряженность работы		до 1,0
	2.3. Обеспечение условий для выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил		до 1,0
	2.4. Оформление правоустанавливающих документов, соглашений		до 1,0
	2.5. Систематическая работа по подготовке и своевременной организации ремонтных работ в помещениях Учреждения		до 1,0
	2.6. Выполнение особо важных заданий и ответственных поручений		до 1,0
	<i>Главный бухгалтер</i>		
	2.1. Ведение планово-экономической работы, составление проекта бюджета Учреждения, Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, работа по оптимизации бюджетных средств, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов		до 1,0
	2.2. Сложность и напряженность работы		до 1,0
	2.3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.		до 1,0

	2.4. Соблюдение учетной политики организации		до 1,0
	2.5. Обеспечение целевого использования бюджетных средств		до 1,0
	Специалисты		
	<i>Специалист по кадрам</i>		
	2.1. Систематическое взаимодействие со сторонними организациями (военкоматом, центром занятости населения и др.), ведение воинского учета	до 1,0	
	2.2. Ведение документации по гражданской обороне, охране труда, соблюдению норм антикоррупционного законодательства	до 1,0	
	<i>Бухгалтер</i>		
	2.1. Ведение учета договоров по иной, приносящей доход деятельности	до 1,0	
	2.2. Сопровождение отчетности в программе Свод-Смарт, «СБИС +ЭО»	до 1,0	
	2.3. Выполнение особо важных заданий и ответственных поручений	до 1,0	
3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Основной персонал		
	<i>Тренер (старший тренер)</i>		
	3.1. Проявление инициативы в реализации уставных задач Учреждения	до 1,0	
	3.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) занимающихся	до 1,0	
	3.3. Отсутствие травматизма при организации и проведении тренировочного процесса	до 1,0	
	3.4. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач	до 1,0	
	3.5. Оперативность в работе	до 1,0	
	<i>Инструктор-методист (старший инструктор-методист)</i>		
	3.1. Проявление инициативы в реализации уставных задач Учреждения	до 1,0	
	3.2. Выполнение поставленных задач в срок и с большой долей ответственности	до 1,0	
	3.3. Подготовка и размещение информации на официальном сайте школы и сайтах вышестоящих организаций	до 1,0	
	3.4. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач	до 1,0	

	3.5. Оперативность в работе	до 1,0	
	<i>Инструктор по спорту</i>		
	3.1. Проявление инициативы в реализации уставных задач Учреждения	до 1,0	
	3.2. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач	до 1,0	
	3.3. Оперативность в работе	до 1,0	
	Административно - управленческий персонал		
	<i>Заместитель директора по спортивной работе</i>		
	3.1. Ответственность за соблюдение норм ФЗ РФ № 152 «О персональных данных»		до 1,0
	3.2. Ведение сайта Учреждения		до 1,0
	3.3. Проявление инициативы в реализации уставных задач Учреждения		до 1,0
	3.4. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач		до 1,0
	3.5. Оперативность в работе		до 1,0
	<i>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</i>		
	3.1. Ответственность за соблюдение норм 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»		до 1,0
	3.2. Обеспечение сохранности имущества Учреждения, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		до 1,0
	3.3. Проявление инициативы в реализации уставных задач Учреждения		до 1,0
	3.4. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач		до 1,0
	3.5. Оперативность в работе		до 1,0
	<i>Главный бухгалтер</i>		
	3.1. Ответственность за работу в сети Интернет в программах Бюджет-WEB, Свод-Смарт, «СБИС +ЭО», «bus.gov.ru» (сайт ГМУ)		до 1,0
	3.2. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач		до 1,0
	3.3. Проявление инициативы в реализации уставных задач Учреждения		до 1,0

	3.4. Оперативность в работе		
	Специалисты		
	<i>Специалист по кадрам</i>		
	3.1. Ответственность за своевременность систематического прохождения медицинского обследования и диспансеризации сотрудников Учреждения	до 1,0	
	3.2. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач	до 1,0	
	3.3. Оперативность в работе	до 1,0	
	<i>Бухгалтер</i>		
	3.1. Ведение систематической работы в сети интернет по взаимодействию с Финансовым управлением города Пензы в программе Бюджет-WEB	до 1,0	
	3.2. Самостоятельное, полное и своевременное, с большой долей ответственности, выполнение поставленных задач	до 1,0	
	3.3. Оперативность в работе	до 1,0	
4. Другие факторы	4.1. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности*	до 0,5	
	4.2. Заинтересованность в данном работнике в целях привлечения и укрепления кадрового состава для реализации уставных задач Учреждения	до 3,0 (размер определяется руководителем)	

*Примечание:

1. Персональный коэффициент тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, устанавливается при первичном трудоустройстве по профильной специальности в течение первых 4 лет в размере до 50 процентов к окладу (должностному окладу).

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по боксу города Пензы»

Норматив оплаты труда тренеров МБУ ДО СШОР по боксу г. Пензы в соответствии с этапом и периодом спортивной подготовки (в % от должностного оклада за одного занимающегося)

Этапы спортивной подготовки																					
Начальной подготовки		Тренировочный этап (этап спортивной специализации)						Этап совершенствования спортивного мастерства						Этап высшего спортивного мастерства							
до года	свыше года	до 2-х лет		свыше 2-х лет				1 года обучения			2 года обучения			3 года обучения			весь период				
		до 9%		до 15%				до 24%			до 39%						до 50%				
НП-1	НП-2,3	УТ-1,2		УТ-3		УТ-4,5		ССМ-1			ССМ-2			ССМ-3			ВСМ				
3%	6%	8	9*	10	11**	12	15**	18	21*	24**	27	32*	39**	29	34*	39**	42	45*	50*		

Примечание:

Тренировочный этап:

* - Норматив оплаты труда за одного занимающегося за победителя (призёра) соревнований: Первенство ПФО, Всероссийские соревнования: «Олимпийские надежды», этапы Всероссийской Спартакиады, Первенство России, международные турниры, ведомственные соревнования и соревнования физкультурных обществ в соответствующей возрастной группе;

** - Норматив оплаты труда за одного занимающегося за победителя (призера) соревнований: Первенство ПФО, Всероссийские соревнования «Олимпийские надежды», этапы Всероссийской Спартакиады, Межрегиональные турниры класса «Б»; Первенство России, международные турниры, ведомственные соревнования и соревнования физкультурных обществ в соответствующей возрастной группе;

Этап совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства:

* - Норматив оплаты труда за одного занимающегося за призера соревнований: Первенство (Чемпионат) ПФО, Всероссийские соревнования: класса «А», «Олимпийские надежды», этапы Всероссийской Спартакиады, этапы Всероссийской Универсиады, Межрегиональные турниры класса «Б»; Первенство (Чемпионат) России, международные турниры, ведомственные соревнования и соревнования физкультурных обществ в соответствующей возрастной группе;

** - Норматив оплаты труда за одного занимающегося за победителя соревнований: Первенство (Чемпионат) ПФО, Всероссийские соревнования: класса «А», «Олимпийские надежды», этапы Всероссийской Спартакиады, этапы Всероссийской Универсиады, Межрегиональные турниры класса «Б»; Первенство (Чемпионат) России, международные турниры, ведомственные соревнования и соревнования физкультурных обществ в соответствующей возрастной группе, выполнение (подтверждение), наличие спортивного звания «Мастер спорта России».

к Положению о системе оплаты труда
 работников муниципального
 бюджетного учреждения
 дополнительного образования
 «Спортивная школа олимпийского
 резерва по боксу города Пензы

**Перечень
и размер выплат компенсационного характера**

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Должность, профессия	Размеры выплат в % от ставки (оклада)*
1	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
-	за выполнение работ различной квалификации	Все работники Учреждения	до 100%
-	за совмещение профессий (должностей)		
-	за исполнение обязанностей (их части) временно отсутствующего работника (больничный лист, декретный отпуск и др.), без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все работники Учреждения В соответствии со ст.151 ТК РФ - по соглашению сторон.	до 100%
-	за сверхурочную работу	Все работники Учреждения	до 100%
-	за увеличение объема работ		
-	за расширение зон обслуживания		
-	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники Учреждения	В соответствии со ст.153 ТК РФ
-	за работу в ночное время**	Сторож	35%

*Выплаты компенсационного характера утверждаются в установленных размерах от должностного оклада (ставки) без учета других повышений, доплат и надбавок.

** Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы с 22 часов вечера до 6 часов утра.

к Положению о системе оплаты труда
 работников муниципального
 бюджетного учреждения
 дополнительного образования
 «Спортивная школа олимпийского
 резерва по боксу города Пензы

**Критерии, размер стимулирующих выплат работникам Учреждения
 за интенсивность, качество, высокие результаты работы
 и дополнительные виды выполняемых работ**

№ пп	Перечень критериев стимулирующих выплат работникам Учреждения	Размер выплат в % от должностного оклада (ставки)
Тренер (старший тренер)		
1	- проведение работ по подготовке закрепленного спортивного объекта к новому спортивному сезону	до 100
2	- участие в подготовке спортивного объекта к новому спортивному сезону	до 50
3	- содержание спортивного объекта в надлежащем порядке	до 50
4	- особый режим работы (круглосуточное, длительное пребывание с воспитанниками во время соревнований, тренировочных сборов)	до 100
5	- подготовка спортсменов к зачислению в ЦСП, УОР	до 100
6	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
7	- организация и проведение летней оздоровительной компании (загородные лагеря, школьные лагеря, тренировочные сборы и другое)	до 100
8	- своевременное прохождение диспансеризации воспитанниками	до 100
9	<i>-своевременное предоставление сведений, фотоматериалов, протоколов соревнований и другой документации об участии или проведении спортивно-массовых мероприятий.</i>	до 50
10	- участие в организации и проведении воспитательных мероприятий (субботники, праздники, знаменательные даты и др.)	до 50
11	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 50
12	- итоги смотра-конкурса	по бальной системе в соответствии с Приложением №8 к Положению
Инструктор-методист (старший инструктор-методист)		
1	- своевременное и качественное ведение банка данных спортивных достижений воспитанников Учреждения	до 50
2	- качественное ведение различной текущей документации	до 50
3	- оформление и ведение документации по смотру-конкурсу среди тренеров	до 100
4	- работа по проведению аттестации тренеров	до 100
5	- подготовка локальных нормативных актов, регулирующих деятельность учреждения	до 100
6	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 50
7	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Заместитель директора по спортивной работе		
1	- работа по проведению аттестации тренеров	до 50
2	- качественное ведение различной текущей документации	до 30
3	- высокий уровень организации каникулярного отдыха и оздоровления детей	до 30

	и подростков, проходящих спортивную подготовку в Учреждении	
4	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 50
5	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Заместитель директора (по административно-хозяйственной работе)		
1	- обеспечение уровня готовности Учреждения к новому спортивному сезону	до 30
2	- развитие материально-технической базы Учреждения	до 30
3	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 30
4	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 30
5	- качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 20
6	- организация и проведение работ по списанию материальных ценностей (отслуживших срок эксплуатации, не подлежащих восстановлению и др.)	до 25
7	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
8	- качественное ведение различной текущей документации	до 30
Главный бухгалтер		
1	- исполнение бюджета (100%), положительные результаты финансово-хозяйственной деятельности	до 50
2	- своевременные расчеты с поставщиками товаров, работ и услуг, а также платежи в бюджеты и внебюджетные фонды	до 30
3	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
4	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 30
5	- эффективное взаимодействие со сторонними организациями (налоговыми службами, пенсионным фондом, поставщиками и др.)	до 30
6	- качественное ведение различной текущей документации	до 30
7	- участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	до 30
8	- проведение своевременной работы по инвентаризации основных средств, находящихся на балансе, и списанию пришедших в негодность материалов	до 30
9	- своевременное и качественное проведение тарификации,	до 50
10	- своевременное внесение изменений в штатное расписание, план ФХД	до 50
Бухгалтер		
1	- проведение работ на общероссийском официальном сайте государственных муниципальных услуг (bus.gov.ru)	до 100
2	- подготовка отработанных документов к архивации	до 30
3	- доставка платежных документов, отчетов, писем и другой документации по инстанциям	до 30
4	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 30
5	- качественное ведение различной текущей документации	до 50
6	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Инструктор по спорту		
1	- выполнение непредвиденных и срочных работ	до 50
2	- участие в организации и проведении соревнований	до 30
3	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Специалист по кадрам		
1	- качественное ведение различной текущей документации	до 50
2	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 30

3	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
4	- подготовка отработанных документов к архивации	до 30
Кладовщик		
1	- отсутствие нарушений в учете и хранении материальных ценностей	до 30
2	- качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 20
3	- проведение работ по списанию материальных ценностей (отслуживших срок эксплуатации, не подлежащих восстановлению и др.)	до 25
4	- участие в организации и проведении соревнований различного уровня	до 30
5	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Слесарь-сантехник, электрик, оператор по обслуживанию газовой котельной		
1	- обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной систем и электрооборудования	до 50
2	- отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на техническое обслуживание здания, оборудования, механизмы	до 50
3	- отсутствие замечаний по несвоевременному и некачественному выполнению должностных обязанностей, нарушению трудовой дисциплины	до 30
4	- сохранность материалов	до 30
5	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Водитель автомобиля		
1	- классность при наличии категории В, С, Д, Е (1 класс)	до 25
2	- классность при наличии категории В, С, Д (2 класс)	до 10
3	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 30
4	- отсутствие ДТП, нарушений ПДД	до 100
5	- сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	до 10
6	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Уборщик служебных помещений		
1	- высокое качество выполняемой работы по содержанию в чистоте закрепленных участков	до 50
2	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
3	- проведение качественных внеплановых уборок	до 100
4	- рациональное и эффективное использование и расходование различных моющих и дезинфицирующих средств при приготовлении растворов для влажной уборки помещений	до 20
5	- оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	до 50
6	- озеленение закрепленной за Учреждением прилегающей территории	до 50
Дворник		
1	- отсутствие обоснованных жалоб, своевременность и качество работы	до 10
2	- увеличенный объем работы в зимнее время в связи заснеженностью территории	до 100
3	- сохранность и ремонт хозяйственного инвентаря	до 50
4	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
5	- качественное проведение профилактических работ	до 50
6	- озеленение закрепленной за Учреждением прилегающей территории	до 25
Сторож		

1	- отсутствие случаев кражи по вине сторожа, своевременный наружный и внутренний обходы территории	до 20
2	- качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
3	- отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима в ночное время	до 30
4	- своевременное ведение журнала дежурств	до 20
5	- своевременное выявление неисправностей имущества школы	до 20
6	- качественный контроль за целостностью (сохранностью) охраняемых объектов (оборудования и имущества)	до 100
7	- качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
Вахтер		
1	- отсутствие случаев кражи по вине вахтера	до 20
2	- поддержание порядка и чистоты на территории учреждения во время дежурства	до 20
3	- отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима в дневное время	до 20
4	- своевременное оформление журнала дежурств	до 10
5	- своевременное выявление неисправностей имущества школы	до 10
6	- качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
7	- реставрация и ремонт малоценных предметов и мягкого инвентаря	до 50
8	- постоянный контроль за работой противопожарного и охранного оборудования	до 20
9	- строгое соблюдение контрольно-пропускного режима	до 20
10	- качественный контроль за целостностью (сохранностью) охраняемых объектов (оборудования и имущества)	до 100
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
1	- своевременное и качественное выполнение текущего ремонта здания	до 20
2	- сохранность материалов	до 20
3	- качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	до 100
4	- интенсивность труда	до 100
5	- ремонт хозяйственного инвентаря	до 50
6	- качественное проведение профилактических работ	до 50
7	- оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	до 100

к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского
резерва по боксу города Пензы»

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ТРЕНЕРАМ-ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ИТОГАМ СМОТРА-КОНКУРСА

1. Смотр-конкурс среди тренеров Учреждения проводится с целью определения результативности работы тренеров за спортивный сезон и установления тренерам стимулирующих выплат по результатам работы.

2. Стимулирующие выплаты тренерам по результатам смотра-конкурса производятся при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

3. Смотр-конкурс среди тренеров Учреждения проводится по бальной системе в соответствии с критериями оценки результативности работы тренеров за спортивный сезон. Для определения индивидуальной суммы баллов учебным отделом заполняется оценочный лист результативности работы тренера за отчетный период (спортивный сезон) по форме, приведенной в приложении № 1 к настоящему Порядку, который направляется на рассмотрение и утверждение в Комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по боксу города Пензы» (далее - Комиссия).

4. Определение размера стимулирующих выплат тренерам осуществляется Комиссией и устанавливается пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории. Решение Комиссии об установленном размере выплат тренерам оформляется в сводную ведомость.

5. Размер стимулирующих выплат по результатам смотра-конкурса устанавливается в абсолютном значении в соответствии с персональным результатом работы тренера.

Верхний предел стимулирующих выплат ограничивается лимитом, выделенным Учредителем с учётом всех экономий по данному фонду на протяжении календарного года.

6. При отсутствии значительных достижений и показателей эффективности работы в рассматриваемом периоде выплата стимулирующего характера тренеру не назначается.

7. Наличие замечаний, претензий к тренеру со стороны работодателя по ненадлежащему выполнению должностных обязанностей, учитывается Комиссией и является причиной для снижения выплат по результатам смотра-конкурса. Решение по каждому конкретному случаю Комиссия принимает в индивидуальном порядке.

Критерии оценки результативности работы тренеров за спортивный сезон

1. Зачисление спортсменов в сборные команды:

Статус сборной команды/ состав	Баллы (за одного чел.)		
	основной состав	резервный состав	кандидаты на зачисление
Российской Федерации:			
- мужчины, женщины	20	15	1
- юниоры, юноши, юниорки, девушки	15	10	1
ПФО, ведомства:			
- мужчины, женщины	5	3	-
- юниоры, юниорки, юноши, девушки	3	2	-

2. Участие спортсменов в соревнованиях по боксу:

№ п/п	Статус соревнований	занятое место			
		1 место	2 место	3 место	участие
		баллы			
1.	Олимпийские игры	150	100	80	50
2.	Чемпионат, Кубок, Первенство мира, Европы:				
	<i>среди:</i>				
	<i>мужчин, женщин (19-40 лет)</i>	100	80	50	30
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	100	80	50	30
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	100	80	50	30
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	90	70	60	20
	Международные соревнования:				
	<i>среди:</i>				
	<i>мужчин, женщин (19-40 лет)</i>	25	20	15	
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	25	20	15	
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	25	20	15	
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	20	15	10	
3.	Чемпионат, Кубок, Универсиада ВУЗов Российской Федерации:				
	<i>среди</i>				
	<i>мужчин (19-40 лет)</i>	15	12	10	
	<i>женщин (19-40 лет)</i>	15	12	10	
4.	Первенство Российской Федерации:				
	<i>среди:</i>				
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	8	5	3	
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	8	5	3	
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	7	4	2	
5.	«Олимпийские надежды»:				
	<i>среди:</i>				
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	9	6	5	
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	9	6	5	
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	8	5	3	
6.	Всероссийские официальные соревнования:				
	<i>среди:</i>				
	<i>мужчин (19-40 лет)</i>	5	3	2	
	<i>женщин (19-40 лет)</i>	5	3	2	
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	5	3	2	
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	5	3	2	
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	3	2,5	2	
7.	Всероссийские официальные соревнования класса «А»:				
	<i>среди:</i>				
	<i>мужчин (19-40 лет)</i>	5	3	2	
	<i>женщин (19-40 лет)</i>	5	3	2	
8.	Чемпионат и первенство ПФО				
	<i>среди:</i>				
	<i>мужчин (19-40 лет)</i>	8	5	3	
	<i>женщин (19-40 лет)</i>	8	5	3	
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	3	2	1	
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	3	2	1	
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	3	1,5	1	
9.	Ведомственные соревнования:				
	<i>среди:</i>				
	<i>мужчин (19-40 лет)</i>	8	5	3	
	<i>женщин (19-40 лет)</i>	8	5	3	
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	3	2	1	
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	3	2	1	
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	3	1,5	1	

10.	Межрегиональные соревнования класса «Б»:				
	<i>среди:</i>				
	<i>мужчин (19-40 лет)</i>	2	1,5	1	
	<i>женщин (19-40 лет)</i>	2	1,5	1	
	<i>юниоров, юниорок 17-18 лет</i>	2	1	0,5	
	<i>юношей, девушек 15-16 лет</i>	2	1	0,5	
	<i>юношей, девочек 13-14 лет</i>	2	1	0,5	

3. Подготовка спортсменов-разрядников:

№ п/п	Спортивное звание/разряд	Баллы (за каждого- по наивысшему разряду, спортивному званию)	
		Выполнение	Подтверждение
1	Мастер спорта России международного класса	100	50
2	Мастер спорта России	50	25
3	Кандидат в мастера спорта	2	1
4	Первый разряд	1	0,5

4. Совершенствование и развитие материальной базы учреждения:

№ п/п	Вклад тренера в совершенствование развитие материальной базы учреждения за счет:	Баллы
1	платных услуг	до 3
2	безвозмездных поступлений	до 5
3	оснащения инвентарем и оборудованием	до 5
4	осуществления работ по содержанию имущества	до 3
5	проведения работ по ремонту помещения	до 5

5. Результаты проверок работы тренера:

№ п/п	Вид проверки работы тренера	Требования	Баллы
1	Личные дела воспитанников тренера	отсутствие замечаний	до 3
2	Посещаемость тренировочных занятий	отсутствие замечаний	до 3

6. Организация и проведение летней спортивно-оздоровительной смены:

№ п/п	Место проведения летней спортивно-оздоровительной смены	Баллы
1	- в здравницах Черноморского побережья и Краснодарского края	до 8
2	- в загородных лагерях на территории Пензенской области	до 5
3	- в пришкольных лагерях по месту жительства	до 3

7. Выполнение других работ:

№ п/п	Виды работ	Баллы (за одну работу)
1	- по поручению Учредителя (погрузка-разгрузка турникетов) и другие работы)	до 1
2	- участие в общественно-значимых мероприятиях, работах, акциях (городские, областные, всероссийские)	до 1
3	- подготовка мест проведения соревнований (установка ринга и др.)	до 1

МБУ ДО СШОР по боксу г. Пензы

Оценка результативности работы тренера

за спортивный сезон

года

1. Зачисление спортсменов в сборные команды:

Статус сборной команды/ состав	основной состав			резервный состав			кандидаты на зачисление			Всего баллов
	баллы (за одного чел.)	кол-во чел.	итого баллов	баллы (за одного чел.)	кол-во чел.	итого баллов	баллы (за одного чел.)	кол-во чел.	итого баллов	
Российской Федерации:										
- мужчины, женщины	20			15			1			
- юниоры, юноши, юниорки, девушки	15			10			1			
ПФО, ведомства:										
- мужчины, женщины	5			3			-			
- юниоры, юниорки, юноши, девушки	3			2			-			

2. Участие спортсменов в соревнованиях по боксу:

№ п/п	Статус соревнований	занятое место											Всего баллов		
		1 место			2 место			3 место			участие				
		баллы (за 1 чел.)	кол-во чел.	итого баллов	баллы (за 1 чел.)	кол-во чел.	итого баллов	баллы (за 1 чел.)	кол-во чел.	итого баллов	баллы (за 1 чел.)	кол-во чел.		итого баллов	
1.	Международные соревнования среди:														
	мужчин, женщин (19-40 лет)	25			20			15							
	юниоров, юниорок 17-18 лет	25			20			15							
	юношей, девушек 15-16 лет	25			20			15							
	юношей, девочек 13-14 лет	20			15			10							
2.	Чемпионат, Кубок, Универсиада ВУЗов Российской Федерации среди:														
	мужчин (19-40 лет)	15			12			10							
	женщин (19-40 лет)	15			12			10							
3.	Первенство Российской Федерации среди:														
	юниоров, юниорок 17-18 лет	8			5			3							
	юношей, девушек 15-16 лет	8			5			3							
	юношей, девочек 13-14 лет	7			4			2							
4.	«Олимпийские надежды» среди:														
	юниоров, юниорок 17-18 лет	9			6			5							
	юношей, девушек 15-16 лет	9			6			5							
	юношей, девочек 13-14 лет	8			5			3							
5.	Всероссийские официальные соревнования среди:														

	мужчин (19-40 лет)	5		3		2							
	женщин (19-40 лет)	5		3		2							
	юниоров, юниорок 17-18 лет	5		3		2							
	юношей, девушек 15-16 лет	5		3		2							
	юношей, девочек 13-14 лет	3		2,5		2							
6.	Всероссийские официальные соревнования класса «А» среди:												
	мужчин (19-40 лет)	5		3		2							
	женщин (19-40 лет)	5		3		2							
7.	Чемпионат и первенство ПФО среди:												
	мужчин (19-40 лет)	8		5		3							
	женщин (19-40 лет)	8		5		3							
	юниоров, юниорок 17-18 лет	3		2		1							
	юношей, девушек 15-16 лет	3		2		1							
	юношей, девочек 13-14 лет	3		1,5		1							
8.	Ведомственные соревнования среди:												
	мужчин (19-40 лет)	8		5		3							
	женщин (19-40 лет)	8		5		3							
	юниоров, юниорок 17-18 лет	3		2		1							
	юношей, девушек 15-16 лет	3		2		1							
	юношей, девочек 13-14 лет	3		1,5		1							
9.	Межрегиональные официальные соревнования класса «Б» среди:												
	мужчин (19-40 лет)	2		1,5		1							
	женщин (19-40 лет)	2		1,5		1							
	юниоров, юниорок 17-18 лет	2		1		0,5							
	юношей, девушек 15-16 лет	2		1		0,5							
	юношей, девочек 13-14 лет	2		1		0,5							

3. Подготовка спортсменов-разрядников:

№ п/п	Спортивное звание/разряд	Выполнение			Подтверждение			Всего баллов
		Баллы (за каждого- по наивысшему разряду, спортивному званию)	кол-во чел.	итого баллов	Баллы (за каждого- по наивысшему разряду, спортивному званию)	кол-во чел.	итого баллов	
1	Мастер спорта России	5			2,5			
2	Кандидат в мастера спорта	2			1			
3	Первый разряд	1			0,5			

4. Совершенствование и развитие материальной базы учреждения:

№ п/п	Вклад тренера в совершенствование развитие материальной базы учреждения за счет:	Баллы	Определено баллов
1	платных услуг	до 3	
2	безвозмездных поступлений	до 5	
3	оснащения инвентарем и оборудованием	до 5	
4	осуществления работ по содержанию имущества	до 3	
5	проведения работ по ремонту помещения	до 5	

5. Результаты проверок:

№ п/п	Вид проверки	Требования	Баллы	Определено баллов
1	Личных дел воспитанников тренера	отсутствие замечаний	до 3	
2	Посещаемости тренировочных занятий тренера	отсутствие замечаний	до 3	

6. Организация и проведение летней спортивно-оздоровительной смены:

№ п/п	Место проведения летней спортивно-оздоровительной смены	Баллы	Определено баллов
1	- в здравницах Черноморского побережья и Краснодарского края	до 8	
2	- в загородных лагерях на территории Пензенской области	до 5	
3	- в пришкольных лагерях по месту жительства	до 3	

7. Выполнение работ

№ п/п	Виды работ	Баллы (за одну работу)	Определено баллов
1	по поручению Учредителя (погрузка/разгрузка турникетов и др.)	до 1	
2	участие в общественно-значимых мероприятиях, работах, акциях (городские, областные, всероссийские)	до 1	
3	подготовка мест проведения соревнований (установка ринга и др.)	до 1	

ИТОГО БАЛЛОВ: _____

Председатель Комиссии

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Секретарь Комиссии:

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Члены Комиссии:

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

ОЗНАКОМЛЕН:

Тренер _____ (расшифровка подписи)

