



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 009732904EFB7AB958BABC6865EBD3BF47

Владелец: Афанасьева Наталья Александровна

Действителен с 30.01.2024 до 24.04.2025

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Директора ГБУ РСШОР по ЗВС «Барс»

от 30.10.2020г. № 133

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и стимулировании работников (Далее - Положение) ГБУ РСШОР по ЗВС «Барс» (Далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 06 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; «Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта государственных учреждений Республики Татарстан» (далее – Положение по отраслевым должностям физкультуры и спорта) и Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан (далее – Положение об оплате труда по общепрофессиональным должностям); иных нормативных актов органов местного самоуправления, органов управления учреждениями физической культуры и спорта; Уставом Учреждения.

Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты за счет средств бюджета Республики Татарстан, установления размеров окладов (должностных окладов) по соответствующим профессионально-квалификационным группам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемых на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 сентября 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Оплата труда работников образования, культуры, медицины и других работников Учреждения, не относящихся к работникам физкультуры и спорта, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим отраслям.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Право инициативы по применению мер стимулирования предоставляется заместителям директора и Тренерскому совету.

1.8. Профсоюзный комитет вправе выходить с инициативой о премировании отдельных работников при достижении ими высоких показателей в труде, активном участии в повышении эффективности и качества работы Учреждения.

1.9. Положение принимается на общей собрании трудового коллектива Учреждения.

1.10. Применение мер стимулирования оформляется приказом директора Учреждения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера согласно разделу 7 Положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта;
- перечня видов выплат компенсационного характера согласно разделу 9 Положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта;
- мнения профсоюзного комитета Учреждения.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения:

- по отраслевым специалистам – размера оклада 1 разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников физической культуры и спорта на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки;
- по общеотраслевым профессиям рабочих, должностям руководителей, специалистов и служащих - размера базового оклада по профессионально-квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на соответствующий повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню профессионально-квалификационных групп.

2.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих в пределах квалификационной группы и квалификационного уровня по данной должности. Диапазоны размеров повышающих коэффициентов по профессионально-квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в разделе 2 Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан (далее – Положение об оплате труда по общеотраслевым должностям).

2.3. Отнесение профессий рабочих к профессионально-квалификационным группам:

- первая группа (первый квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоены 1, 2, 3 квалификационные разряды;
- первая группа (второй квалификационный уровень) – профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню с наименованием «старший»;
- вторая группа (первый квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоены 4 и 5 квалификационные разряды;
- вторая группа (второй квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоены 6 и 7 квалификационные разряды;
- вторая группа (третий квалификационный уровень) – профессии рабочих, по которым в соответствии с ЕТС присвоен 8 квалификационный разряд;
- вторая группа (четвертый квалификационный уровень) – наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями второй группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

2.4. Стимулирующие выплаты.

2.4.1. В Учреждение для отраслевых специалистов физкультуры и спорта устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты	Выплаты за специфику деятельности	• Работа с инвалидами	3,5 %
		• Работа в специализированных отделениях олимпийского резерва	3,5 %
	Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды	Звания - 10%	
	Выплаты за высокие результаты работы		
	Выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса	(Приложение №1 настоящего Положения)	
	Выплаты за управление спортивными группами		
	Выплаты за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий		
Выплаты за стаж работы по профилю	• от 2 до 5 лет		2,5%
	• от 5 до 10 лет		3,5%
	• свыше 10 лет		5%
Выплаты за квалификационную категорию	• 1 квалификационная категория		6%
	• Высшая квалификационная категория		8,5%
Выплаты за Качество выполняемых работ	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности	• Инструктор-методист	50 баллов
		• Тренер	50 баллов
Премияльные и иные поощрительные выплаты	Размер фонда, предусмотренного на премиальные выплаты не менее 2% от ФОТ, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера Критерии оценки работы сотрудников для премирования (Приложение 2 настоящего Положения)		

2.4.2. Порядок, расчет и конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются разделом 7 Положения по отраслевым должностям физкультуры спорта.

2.4.3. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера

выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам физической культуры и спорта по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудника. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности по работникам физической культуры и спорта определены в разделе 7 Положения по отраслевым должностям физкультур и спорта.

2.4.5. Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются директором Учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности сотрудников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

2.4.6. Примерные критерии эффективности деятельности руководителей и работников Учреждений спортивной направленности и их весовые коэффициенты по должностям работников утверждаются Министерством спорта Республики Татарстан.

2.4.7. В учреждении для общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	• выплаты за сложность и напряженность работы • выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.
выплаты за стаж работы по должности	
премиальные и иные поощрительные выплаты	Размер фонда, предусмотренного на премиальные выплаты составляет 2,15 процента от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера. Критерии оценки работы работников для премирования (Приложение 2)

2.4.8. Размеры надбавок за сложность и напряженность работы определены в разделе 3 Положения об оплате труда по общеотраслевым должностям. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.4.9. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от продолжительности работы по должности. Размеры выплаты за стаж работы по должности (специальности) и перечень должностей (профессий), время работы по которым засчитывается в стаж работы по должности определены в разделе 3 Положения об оплате труда по общеотраслевым должностям.

2.4.10. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) к юбилейным датам, получению значков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, за выслугу лет, в связи с выходом на пенсию и т.д.

2.4.11. При оценке труда в Учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в Учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью занимающихся;
- успешное выполнение плановых показателей;
- совершенствование форм и методов тренировочного процесса;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- подготовка призеров спортивных соревнований;
- методическая работа, обобщение передового тренерского опыта в тренировочном процессе; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие в общественной жизни Учреждения;
- эффективная работа с родителями по подготовке Учреждения к новому тренировочному году.

2.4.12. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются по согласованию профсоюзным комитетом Учреждения и выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам.

2.5.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера установлены пунктами 9.3-9.7 Положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта и раздела 4 Положения об оплате труда по общеотраслевым должностям.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается Министерством спорта Республики Татарстан на основании трудового договора в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемого им Учреждения. При расчете должностного оклада директора Учреждения учитываются оклады (должностные оклады), отдельные виды выплат стимулирующего характера работников (персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения.

3.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение (Приложение №3 настоящего Положения) Примерные перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Министерством спорта Республики Татарстан.

3.4. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения в следующих размерах:

- заместителю директора по учебно-спортивной работе – на 10 процентов ниже;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе - на 30 процентов ниже.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения и заместителей директора Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 9 Положения по отраслевым должностям физкультуры и спорта.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю школы устанавливает Министерство спорта Республики Татарстан. Размер выплат стимулирующего характера определяется с

учетом результатов деятельности Учреждения, определенных на основании критериев эффективности деятельности Учреждения и составляет 50% от фонда стимулирования директора Учреждения и заместителей директора Учреждения, сформированного в соответствии с пунктом 10.3 Положения по отраслевым должностям физкультуры спорта. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

3.7. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения определяются Министерством спорта Республики Татарстан согласно протоколу соответствующей комиссии и выплачиваются на основании приказа Министерством спорта Республики Татарстан о стимулировании директора Учреждения.

3.8. Положение о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между директором Учреждения и Министерством спорта Республики Татарстан, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда Министерства спорта Республики Татарстан, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности учреждений.

3.9. Директор Учреждения может устанавливать заместителям директора Учреждения выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования директора Учреждения и заместителей директора Учреждения, сформированного в соответствии с пунктом 10.3 Положения по отраслевым должностям физкультуры спорта. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

3.10. Положение о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между директором Учреждения и заместителями директора Учреждения, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда заместителей директора Учреждения, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности учреждений.

3.11. Размер фонда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера директору Учреждения и заместителям директора Учреждения составляет 1 процент от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенным в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей услуг и поправочным коэффициентом на переходный период и отражается в смете Учреждения.

4.2. Учреждение самостоятельно определяют в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансовых затрат, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение и заработную плату персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 15 процентов фонда оплаты труда основного персонала Учреждения по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

**Критерии оценки эффективности деятельности директора Учреждения
и работников Учреждения**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Ве- со- вой кри- те- рий	Диапазон индикато- ров	Перио- дичность измене- ния
Директор Учреждения					
1.	Сохранность контингента спортсменов	в % к про- шлomu году	3	70-100	годовая
2.	Количество спортсменов, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов	в % от за- планир. кол- ва	4	100	годовая
3.	Внедрение инновационных методов работы (инновационных программ и форм)	шт.	4	0 - н, где п- запланиро- ванное ко- личество инноваци- онных про- грамм, форм	годовая
4.	Создание условий для повышения профессионального мастерства тренеров (количество работников, прошедших аттестацию к запланированному числу)				
4.1.	Доля работников повысивших квалификационную категорию в общем числе аттестуемых работников	%	2	20-50	годовая
5.	Привлечение внебюджетных средств на улучшение качества тренировочного процесса и развитие материально-технической базы Учреждения	в % от за- планирован- ного объема по внебюд- жетной сме- те	5	100	годовая
*6.	Результаты выступления спортсме- нов на соревнованиях	шт. (за 1 медаль)		0 - н, где п- кол-во за- планир. ме- далей	
6.1.	Олимпийские игры 1-3 место;	шт. (за 1 ме- даль)	10	0 - н, где п- кол-во за- планир. ме- далей	кварталь- ная
6.2.	Олимпийские игры – участие;	чел.	8	0 - н, где п- кол-во за- планир. ме- далей	кварталь- ная
6.3.	чемпионат Мира	шт. (за 1 ме-	7	0 - н, где п-	кварталь-

		даль)		кол-во за- пла- нир.медалей	ная
6.4.	чемпионаты Европы, Кубок Мира	шт. (за 1 ме- даль)	6	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.5.	Кубок Европы	шт. (за 1 ме- даль)	5	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.6.	Чемпионат России	шт. (за 1 ме- даль)	4	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.7.	Кубок России	шт. (за 1 ме- даль)	3	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.8.	чемпионат ПФО	шт. (за 1 ме- даль)	3	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.9.	Спартакиада России	шт. (за 1 ме- даль)	4	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.10.	первенства Мира, Европы	шт. (за 1 ме- даль)	5	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.11.	первенство России	шт. (за 1 ме- даль)	4	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.12.	первенство ПФО	шт. (за 1 ме- даль)	3	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
6.13.	первенство РТ	шт. (за 1 ме- даль)	2	0 - n, где n- кол-во за- пла- нир.медалей	кварталь- ная
7.	Наличие нарушений безопасности жизнедеятельности, правил техники безопасности и пожарной безопасности (количество наложенных штрафов)	шт.	3 (за каж дый штр аф вес кри- те- рия уме нь. на 0,5	n – 0, где n – количество штрафов	кварталь- ная

			бал- лов)		
8.	Участие в конкурсах на лучшее учреждение (количество занятых мест):	за 1 место		0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
8.1.	российский уровень:	за 1 место		0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
8.1.1 .	1 – 3 место;	за 1 место	5	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
8.1.2 .	4 – 7 место;	за 1 место	4	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
8.2.	республиканский уровень:	за 1 место		0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
8.2.1 .	1 место;	за 1 место	3	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
8.2.2 .	2 место;	за 1 место	2	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
8.2.3 .	3 место	за 1 место	1	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
Заместитель руководителя по спортивной работе, методической работе					
1.	Сохранность контингента спортсменов	в % к про- шлому году	4	70-100	годовая
2.	Участие в смотрах-конкурсах и конкурсах (количество занятых мест):				
2.1.	российский уровень				
2.1.1 .	1 – 3 место;	за 1 место	5	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
2.1.2 .	4 – 7 место;	за 1 место	3	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
2.2.	республиканский уровень:				
2.2.1 .	1 место;	за 1 место	3	0 – n, где n – планируемое кол-во занятых мест	кварталь- ная
2.2.2	2 место;	за 1 место	2	0 – n, где n –	кварталь-

.				планируемое кол-во занятых мест	ная
2.2.3	3 место	за 1 место	1	0 – n, где n – планируемое количество занятых мест	квартальная
*3.	Результаты выступления спортсменов на соревнованиях (количество завоеванных медалей):				
3.1.	Олимпийские игры 1-3 место;	шт. (за 1 медаль)	6	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.2.	Олимпийские игры - участие;	чел.	5	0 – n, где n – запланированное кол-во спортсменов	квартальная
3.3.	чемпионат Мира	шт. (за 1 медаль)	5	0 – n, где n – запланированное кол-во спортсменов	квартальная
3.4.	чемпионаты Европы, Кубок Мира	шт. (за 1 медаль)	4	0 – n, где n – кол-во запланированных медалей	квартальная
3.5.	Кубок Европы	шт. (за 1 медаль)	4	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.6	Чемпионат России	шт. (за 1 медаль)	3	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.7.	Кубок России	шт. (за 1 медаль)	3	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.8	чемпионат ПФО	шт. (за 1 медаль)	3	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.9	Спартакиада России	шт. (за 1 медаль)	3	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная

3.10.	первенства Мира, Европы	шт. (за 1 медаль)	4	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.11.	первенство России	шт. (за 1 медаль)	2	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.12.	первенство ПФО	шт. (за 1 медаль)	2	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
3.13	первенство РТ	шт. (за 1 медаль)	2	0 – n, где n – количество запланированных медалей	квартальная
4.	Внедрение инновационных методов работы (инновационных программ и форм)	Шт.	4	0 – n, где n – запланированное количество внедрения инновационных программ, форм	Годовая
5.	Проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий внутри Учреждения	Мероприятие	2	0 – n, где n – планируемых мероприятий	квартальная
Инструктор-методист (включая старшего), методист					
1.	Обобщение и распространение собственного опыта и опыта работы тренеров по организации тренировочного процесса (издание методических рекомендаций, разработок для использования в работе)	шт.	3	0 – n, где n – планируемое количество рекомендаций, разработок	полугодовая
2.	Участие в смотрах-конкурсах и конкурсах (кол-во занятых мест):				
2.1.	русский уровень:				
2.1.1	1 – 3 место;	за 1 место	7	0 – n, где n – кол-во занятых мест	квартальная
2.1.2	4 – 7 место;	за 1 место	5	0 – n, где n – кол-во занятых мест	квартальная
2.2.	республиканский уровень:				
2.1.1	1 место;	за 1 место	3	0 – n, где n – количество занятых мест	квартальная
2.2.2	2 место;	за 1 место	2	0 – n, где n – кол-во занятых	квартальная

				тых мест	
2.2.3	3 место	за 1 место	1	0 – n, где n – кол-во занятых мест	квартальная
2.3.	городской, районный (участие)	за 1 место	1	0 – n, где n – кол-во занятых мест	квартальная
*3.	Результаты выступления занимающихся на соревнованиях (кол-во завоеванных медалей):				
3.1.	Олимпийские игры 1-3 место;	шт. (за 1 медаль)	10	0 - n, где n - количество запланированных медалей	квартальная
3.2.	Олимпийские игры с 4 по 6 место	чел.	9	0 - n, где n - запланированное кол-во спортсменов	квартальная
3.3.	Олимпийские игры - участие;	чел.	7	0 - n, где n - запланированное кол-во спортсменов	квартальная
3.4.	чемпионат Мира	шт. (за 1 медаль)	8	0 - n, где n - запланированное кол-во спортсменов	квартальная
3.5.	чемпионаты Европы, Кубок Мира	шт. (за 1 медаль)	7	0 - n, где n - кол-во запланир. медалей	квартальная
3.6.	Кубок Европы	шт. (за 1 медаль)	6	0 - n, где n - кол-во запланир. медалей	квартальная
3.7.	Чемпионат России	шт. (за 1 медаль)	5	0 - n, где n - кол-во запланир. медалей	квартальная
3.8.	Кубок России	шт. (за 1 медаль)	4	0 - n, где n - кол-во запланир. медалей	квартальная
3.9.	чемпионат ПФО	шт. (за 1 медаль)	4	0 - n, где n - кол-во запланир. медалей	квартальная
3.10.	Спартакиада России	шт. (за 1 медаль)	5	0 - n, где n - кол-во запланир. медалей	квартальная
3.11.	первенства Мира, Европы	шт. (за 1 ме-	6	0 - n, где n -	кварталь-

		даль)		кол-во за- план. меда- лей	ная
3.12.	первенство России	шт. (за 1 ме- даль)	4	0 - п, где п- кол-во за- план. меда- лей	кварталь- ная
3.13.	первенство ПФО	шт. (за 1 ме- даль)	3	0 - п, где п- кол-во за- план. меда- лей	кварталь- ная
3.14.	первенство РТ	шт. (за 1 ме- даль)	2	0 - п, где п- кол-во за- план. меда- лей	кварталь- ная
3.15.	Финал Спартакиады Республики Та- тарстан	шт. (за 1 ме- даль)	2	0 - п, где п- кол-во за- план. меда- лей	кварталь- ная
4.	Контроль за проведением трениро- вочных занятий в соответствии с пла- ном контроля Учреждения.	посещения	2	0 - п, где п- количество посещений занятий по плану	ежеме- сячная
5.	Оказание консультативной методиче- ской помощи тренерам по организа- ции тренировочного процесса (коли- чество проведенных консультаций)	консультация	1	0 - п, где п- планируемое количество консульта- ций	ежеме- сячная
Тренер					
I	Участие в профессиональных кон- курсах:				
I.I	районного, городского уровня (1-3 место)	шт.	2	0 – п, где п – запланиро- ванное ко- личество участия в конкурсах	кварталь- ная
I.II	Республиканского уровня (1-5 место)	шт.	3	0 – п, где п – запланиро- ванное ко- личество участия в конкурсах	кварталь- ная
I.III	Всероссийского уровня				
I.III. I	1-3 место	шт.	4	0 – п, где п – запланиро- ванное ко- личество участия в конкурсах	годовая
I.III. II	4-7 место	шт.	3	0 – п, где п – запланиро- ванное ко-	годовая

				личество участия в конкурсах	
	Этапы – СОГ, ГНП				
1.	Сохранность состава занимающихся (к кол-ву занимающихся на 1 сентября)	%	15	70-100	годовая
2.	Передача спортсменов на следующий этап подготовки	%	20	90	годовая
3.	Выполнение спортсменами контрольных нормативов	% от общего количества, занимающихся у тренера	15	70-90	полугодовая
	Этап – УТГ				
1.	Сохранность состава занимающихся (к кол-ву занимающихся на 1 сентября)	%	5	85-100	квартальная
2.	Передача спортсменов на этап спортивного совершенствования (ГСС, команды мастеров: вторая, первая, высшая, супер-лиги (для игровых видов спорта) Республики Татарстан	чел.	10	0 – n, где n – планируемое количество человек для передачи	годовая
3.	Выполнение спортсменами контрольных нормативов	% от общего количества, занимающихся у тренера	5	75-95	полугодовая
4.	Подготовка членов сборной команды:				
4.1.	России (основной состав)	чел.	15	0 – n, где n – планируемое количество человек в состав сборной	годовая
4.2.	Республики Татарстан (основной состав)	чел.	8	0 – n, где n – планируемое количество человек в состав сборной	годовая
5.	Количество спортсменов, выполнивших спортивные разряды, начиная с массовых разрядов согласно программным требованиям	% от общего числа занимающихся у тренера	7	100	годовая
	Этап – ГСС, ВСМ				
1.	Подготовка членов сборной команды:			0 – n, где n – планируемое количество человек в состав сборной	
1.1.	России (основной состав)	чел.	10	-«>»-	годовая
1.2.	России (резервный состав)	чел.	5	-«>»-	годовая
1.3.	Республика Татарстан	чел.	5	-«>»-	годовая
2.	Количество подготовленных спортсме-			-«>»	

	менов на звания:				
2.1.	КМС	шт. (за 1 звание)	4	0 - п, где план-е кол-во человек	годовая
2.2.	МС;	шт. (за 1 звание)	7	0 - п, где план-е кол-во человек	годовая
2.3.	МСМК;	шт. (за 1 звание)	9	0 - п, где план-е кол-во человек	годовая
2.4.	ЗМС	шт. (за 1 звание)	10	0 - п, где план-е кол-во человек	годовая
Врач					
*1.	Результаты выступления на официальных соревнованиях спортсменов (количество завоеванных медалей):				
1.1.	Олимпийские игры 1-3 место;	шт. (за 1 медаль)	6	0 - п, где планируемое количество медалей	квартальная
1.2.	Олимпийские игры с 4 по 6 место	чел.	5	0 - п, где кол-во спортсменов	квартальная
1.3.	Олимпийские игры - участие;	чел.	4	0 - п, где кол-во спортсменов	квартальная
1.4.	чемпионат Мира	шт. (за 1 медаль)	4	0 - п, где планир-е кол-во медалей	квартальная
1.5.	чемпионаты Европы, Кубок Мира	шт. (за 1 медаль)	4	0 - п, где планир-е кол-во медалей	квартальная
1.6.	Кубок Европы	шт. (за 1 медаль)	3	0 - п, где планир-е кол-во медалей	квартальная
1.7.	Чемпионат России	шт. (за 1 медаль)	2	0 - п, где планир-е кол-во медалей	квартальная
1.8.	Кубок России	шт. (за 1 медаль)	2	0 - п, где планир-е кол-во медалей	квартальная
1.9.	Чемпионат ПФО	шт. (за 1 медаль)	1	0 - п, где планир-е кол-во медалей	квартальная
1.10.	Спартакиада России	шт. (за 1 медаль)	2	0 - п, где планир-е кол-во медалей	квартальная
1.11.	чемпионат РТ	шт. (за 1 ме-	1	0 - п, где п-	кварталь-

		даль)		планир-е кол-во меда- лей	ная
1.12.	первенства Мира, Европы	шт. (за 1 ме- даль)	3	0 - п, где п- планир-е кол-во меда- лей	кварталь- ная
1.13.	первенство России	шт. (за 1 ме- даль)	2	0 - п, где п- планир-е кол-во меда- лей	кварталь- ная
1.14.	первенство ПФО	шт. (за 1 ме- даль)	2	0 - п, где п- планир-е кол-во меда- лей	кварталь- ная
1.15.	первенство РТ	шт. (за 1 ме- даль)	2	0 - п, где п- планир-е кол-во меда- лей	кварталь- ная
2.	Наличие фактов травматизма спортсме- менов	акт	5	п-0, где п- количество актов о слу- чаях травма- тизма	ежеме- сячная
3.	Организация и проведение лечебно- профилактических мероприятий по восстановлению и повышению спор- тивной работоспособности и реабили- тации после перенесенных травм и заболеваний	мероприятия	4	0 - п, где п- планируемое количество мероприя- тий	кварталь- ная
4.	Выступление на семинарах, курсах	шт.	3	0 - п, где п- планируемое количество выступле- ний	кварталь- ная
5.	Внедрение новых современных мето- дов диагностики, лечения и реабили- тации спортсменов	метод	5	0 - п, где п- планируемое количество использова- ния методов	годовая

Критерии оценки работы сотрудников для премирования

Критерии оценки	Периодичность установления выплаты	Количественный показатель	Процен
Заместитель директора по спортивной работе			
Выполнение плана работы учреждения по своему разделу работы	Учитывается при оценке ежемесячно	Выполнение на 100 % по результатам работы за месяц	До 50
Своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов (документации) по своему разделу работы	Учитывается при оценке ежемесячно	Предоставление запрашиваемой информации в срок и без замечаний	До 25
Оперативное проведение и оформление кадровой документации	Учитывается при оценке ежемесячно	Оформление документов в установленные сроки	До 25
Заместитель директора административно-хозяйственной работе			
Своевременное исполнение указаний и распоряжений директора Учреждения	Учитывается при оценке за месяц	Отсутствие зафиксированных фактов нарушений по результатам работы за месяц	До 25
Обеспечение своевременной подготовки технической документации	Учитывается при оценке ежемесячно	Предоставление запрашиваемой информации в срок и без замечаний	До 25
Осуществление контроля за соблюдением в Учреждении законодательных и иных нормативных актов по охране труда	Учитывается при оценке ежемесячно	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	До 25
Качественное выполнение своих должностных обязанностей	Учитывается при оценке ежемесячно	Отсутствие зафиксированного факта причинение вреда здоровью работника	До 25
Инструктор-методист по физкультурно-спортивным организациям			
Обеспечение качественного ведения и содержание журналов учебных групп тренеров-преподавателей	Учитывается ежемесячно	Отсутствие замечаний проверяющих	До 20
Оценка и корректировка планирования учебно-тренировочной работы на месяц тренеров-преподавателей	Учитывается ежемесячно		До 50
Качественное проведение спортивно-массовых мероприятий	Учитывается при оценке ежемесячно	По представлению тренера или др. руководителей	До 30
Тренер			
Качественное ведение спортивной документации	Учитывается ежемесячно	По представлению инструктора-методиста по физкультурно-спортивным организациям	до 10
Обеспечение сохранности контингента спортсменов (количество обучающихся на первое число каждого месяца по отношению к количеству обучающихся на	Учитывается один раз в квартал	По представлению заместителя директора по спортивной работе 70-80% 80-90% 90-100%	До 10 До 15

начало учебного года)			До 20
Активное участие в работе методического совета, обобщение и распространение опыта (открытые занятия)			До 15
Отсутствие случаев детского травматизма			До 10
Соблюдение трудовой дисциплины			До 10
Ведение здорового образа жизни			До 5
Работа с спортсменами, состоящими на учете в ОППН (ИДН)			До 10
Своевременное и качественное повышение образовательного уровня и профессиональной подготовки			До 10
Участие в подготовке и проведение воспитательных мероприятий	Учитывается ежемесячно	Факт участия в мероприятиях	До 10
Врач, медицинская сестра			
Осуществление контроля за соблюдением в нормативных актов по охране труда	Учитывается при оценке ежемесячно	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	До 25
Профилактическая работа по снижению заболеваемости и травматизма	Учитывается при оценке ежемесячно		До 50
Обеспечение своевременного прохождения медицинского обследования работниками и занимающихся Учреждения			До 25
Секретарь			
Своевременное и качественное выполнение поручений и заданий	Учитывается при оценке ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме	До 50
Ведение и содержание документации в надлежащем порядке	Учитывается при оценке ежемесячно	Грамотное ведение документации	До 50
Электромонтер			
Своевременное и качественное выполнение поручений и заданий	Учитывается при оценке ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме	До 50
Выполнение работы в соответствии с правилами и нормами безопасности	Учитывается при оценке ежемесячно	Соблюдение правил и норм	До 50
Слесарь-сантехник			
Своевременное и качественное выполнение поручений и заданий	Учитывается при оценке ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме	До 50
Выполнение работы в соответствии с правилами и нормами безопасности	Учитывается при оценке ежемесячно	Соблюдение правил и норм	До 50
Заведующий складом			
Своевременная подготовка инвентаря на списание	Учитывается при оценке ежемесячно	Полное формирование заявки	50

Своевременное выполнение поручений и заданий	Учитывается при оценке ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме	50
Рабочий по комплексному обслуживанию			
Своевременное и качественное выполнение поручений и заданий	Учитывается при оценке ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме	До 50
Грамотное и экономное использование материалов в работе	Учитывается при оценке ежемесячно	экономия строительных материалов в работе	До 50
Уборщик			
Своевременное выполнение поручений и заданий	Учитывается при оценке ежемесячно	Выполнение в срок и в полном объеме	До 30
Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей	Учитывается при оценке ежемесячно	Отсутствие зафиксированных и обоснованных жалоб	До 35
Грамотное и экономное использование моющих средств в работе	Учитывается при оценке ежемесячно	экономия моющих средств в работе	До 35

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной
платы и определения размеров должностного оклада директора Учреждения

1. Тренер
2. Инструктор-методист по физкультурно-спортивным мероприятиям.