

**Муниципальное казенное учреждение
«Комитет по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ»
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа №6» г. Улан-Удэ**

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО «СП № 6» г. Улан-Удэ
20.04.2026 г.



Очирова С.Г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО «СП № 6» г. Улан-Удэ
приказ № 28/2 от 20.04.2026 г



Сороковиков И.М.

**П О Л О Ж Е Н И Е
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИЯ И
ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 6» г. УЛАН-УДЭ»**

ПРИНЯТО
Решением общего собрания коллектива
МАУ ДО «СП № 6» г. Улан-Удэ
Протокол № 5 от 20.04.2026 г.

УЛАН-УДЭ
2026 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение), разработано в соответствии с приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 №730 «Об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия», приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 16.12.2022 №379 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда педагогических работников организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия и утверждении изменений, которые вносятся в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Бурятия, утвержденное приказом Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия от 21.06.2018 N 730", Приложением к постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ., Положением об оплате труда работников МАУ ДО «Спортивная школа № 6» г. Улан-Удэ.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ (далее – учреждение) в повышении качества тренировочной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, в добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества оказания услуг в сфере спорта.

1.3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего и премиального характера, которые учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего и премиального характера по результатам труда производится в соответствии с критериями стимулирования работников, представленными в данном Положении.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фонда оплаты труда. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по результатам работы за месяц, квартал, год, единовременные премии.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантийного характера, поскольку зависят от оценки труда работников за отчетный период. По решению Экспертной комиссии работнику может быть отказано в стимулирующих выплатах, если согласно оценке результативности его деятельности он не выполняет установленные показатели и критерии по качеству, результативности и эффективности работы.

1.6. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор вправе приостановить выплату стимулирующей части заработной платы, уменьшить размер или отменить выплату, предупредив работников учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

1.7. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за календарный год, учебный год, полугодие, квартал, месяц, на период выполнения конкретной работы и др. и осуществляются в зависимости от фонда экономии, а также поступлений дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

1.8. Внесение изменений в настоящее Положение производится по соглашению сторон с учетом мнения первичной профсоюзной организации на основании приказа.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении в рублях.

2.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Экспертной комиссией учреждения, обеспечивающей демократический, общественный характер управления с учетом мнения профсоюзного органа.

2.3. Работникам учреждения, кроме педагогических работников, за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная стимулирующая надбавка до МРОТ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год),
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.4. Для педагогических работников, включая всех совместителей, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- тарифицируемые выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу работника;
- нетарифицируемые выплаты устанавливаются в баллах к сумме ежемесячной стимулирующей выплаты для работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.5. Для директора учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. ежемесячная стимулирующая выплата по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы самого директора, в том числе достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в пределах фонда оплаты труда. Неиспользованные средства фонда стимулирования директора учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, а также на премирование самого директора.

Порядок распределения средств фонда стимулирования директора осуществляется на основании Положения Учредителя о стимулирующих выплатах руководителей учреждений. Фонд стимулирования директора формируется в размере до 5% от фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования директора по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора определяется ежегодно и утверждается локальным нормативным актом Учредителя.

Установленный фонд стимулирования директора распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя (Постановление Администрации г. Улан-Удэ от 21.06.2017г. №182) - 70%;
- на стимулирование согласно критериям стимулирования руководителя – 30%.

2.5.2. Премии за достижение показателей, эффективность работы и качество выполняемых работ.

2.6. Для заместителя директора по спортивной работе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.6.1. Ежемесячная стимулирующая выплата, размер которой не должен превышать 80% фонда стимулирования директора.

2.6.3. Премии за заместителю директора по спортивной работе по итогам работы за год на основании оценочных листов (приложение N 6) к настоящему Положению в процентном отношении к должностному окладу и утверждаются приказом директора.

3. Порядок определения стимулирующих выплат педагогическим работникам

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера для педагогических работников:

3.2. Тарифицируемые выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу работника:

3.2.1. **Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет** – устанавливается согласно Приложению N 1 к настоящему Положению.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу включается период работы в организациях (учреждениях) и (или) периоды работы по аналогичной специальности (профессии) с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ) в других организациях, учреждениях, исполнительных органах и органах местного самоуправления.

Под аналогичными специальностями (профессиями) понимается выполнение работ с аналогичными трудовыми функциями и квалификационными требованиями в иных организациях и учреждениях, установленными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Выплата за стаж оформляется приказом директора на основании данных кадровой службы. Приказ в свою очередь в срок подается в бухгалтерию.

3.2.2. **Выплаты за почетные звания и ученую степень** устанавливаются согласно Приложению N 2 к настоящему Положению. При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней выплаты производятся по почетному званию, имеющему более высокую степень и (или) более высокую ученую степень, при этом выплаты производятся либо за почетное звание, либо за ученую степень. Выплата за почетные звания и ученую степень оформляется приказом директора на основании данных кадровой службы. Приказ в свою очередь в срок подается в бухгалтерию.

3.2.3. **Выплаты за квалификацию.**

Тренеру-преподавателю и иным специалистам, относящимся к педагогическим работникам, в области физической культуры и спорта устанавливается надбавка за квалификацию согласно Приложению N 3 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным категориям, званиям. Выплата за квалификацию оформляется приказом директора на основании данных кадровой службы. Приказ в свою очередь в срок подается в бухгалтерию.

3.3. Размер нетарифицируемых стимулирующих выплат педагогическим работникам, включая внутренних и внешних совместителей, определяется на основании результатов мониторинга деятельности работников учреждения согласно утвержденным критериям и устанавливаются решением экспертной комиссии, состав и порядок которой утверждаются локальным актом учреждения, в рамках фонда оплаты труда учреждения.

3.4. По результатам мониторинга составляется оценочный лист и заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда (Приложение 4).

3.5. На основании результатов работы инструкторам-методистам за работу и за своевременность, полноту выполняемых обязанностей, за личное участие в мероприятиях,

проводимых учреждением, за организацию и проведение официальных физкультурных и спортивных мероприятий, за выполнение муниципального задания учреждением и т.д. составляется оценочный лист и заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда (Приложение 5).

3.6. Для проведения объективной оценки результативности деятельности тренерско-преподавательского состава в учреждении создается приказом руководителя учреждения Экспертная комиссия из представителей администрации, профсоюзного комитета, тренерско-преподавательского персонала.

3.7. Работники в срок до последней среды каждого месяца передают в экспертную комиссию оценочный лист (отчет) за месяц, содержащий самооценку показателей результативности с приложением копий документов, подтверждающих результативность их деятельности.

Экспертная комиссия проводит экспертную оценку результативности деятельности работников учреждения за отчетный период (календарный месяц – январь, февраль и т.д.) в соответствии с критериями, представленными в данном Положении.

3.8. Экспертной комиссией готовится протокол о результативности профессиональной деятельности тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов в баллах. Протокол подписывается председателем и членами Экспертной комиссии коллектива и передается руководителю учреждения.

3.9. На основании протокола экспертной комиссии оформляется приказ руководителя учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам.

3.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах выделенных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Размер стимулирующей части заработной платы работника исчисляется исходя из доли стимулирующей части Фот, определенной для тренерско-преподавательского состава и прочих работников учреждения.

3.11. Стимулирующая часть заработной платы выплачивается ежемесячно по итогам текущего месяца одновременно с выплатой заработной платы на основании табеля учета рабочего времени.

3.12. В стимулирующую часть заработной платы может включаться возмещение личных затрат работника на прохождение учебы, семинаров и тому подобное.

3.13. Основными принципами оценки индивидуальных достижений являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам

4.1. Для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для каждой категории (должности) устанавливаются основные критерии. По каждому критерию вводится шкала показателей и устанавливаются баллы стимулирующих выплат.

4.2. Цена 1 балла составляется без учета районного коэффициента и северной надбавки к стимулирующим выплатам. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество баллов.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА СТОИМОСТИ ОДНОГО БАЛЛА. (Соб)

$\text{Соб} = \text{СВС} : \text{Б}$

Соб - стоимость одного балла;

Б - количество набранных баллов работниками;

СВС = сумма выделенных средств

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается по формуле:

Стимулирующая выплата работнику = сумма набранных работником баллов * стоимость одного балла.

5.3. Все работники основного состава МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ являются претендентами на стимулирующую часть ФОТ.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение.

5.1. При наличии у работника неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания, стимулирующая часть заработной платы, которая начисляется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, может быть уменьшена на 20%.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности

6.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать в Экспертную комиссию учреждения апелляцию.

6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и показателей, по которым возникло разногласие.

6.3. На основании поданной апелляции председатель Экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание Экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается работник, подавший апелляцию и руководитель учреждения.

6.4. В присутствии работника, подавшего апелляцию и руководителя учреждения, члены Экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят другую оценку.

7. Порядок премирования работников

7.1. Премияльные выплаты могут устанавливаться за год, полугодие, квартал, месяц, за период выполнения конкретной работы и др. всем работникам учреждения, включая внутренних и внешних совместителей. Премирование производится за счет всех источников финансирования при наличии финансовых возможностей учреждения и не являются гарантированной выплатой.

7.2. Премии устанавливаются в следующем порядке:

- в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников;
- в абсолютном выражении.

Их конкретный размер устанавливается решением Экспертной комиссии и оформляется приказом руководителем учреждения.

7.3. Совокупный размер премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

7.4. Премирование осуществляется за фактически отработанное время и конкретные показатели. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.5. Порядок установления и размеры премий руководителю учреждения определяет учредитель.

7.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ, важного нестандартного задания осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, важного нестандартного задания. Размер данного вида премиального вознаграждения устанавливается в индивидуальном порядке, в зависимости от важности выполненных работ.

7.7. Работникам, уволившимся по собственному желанию, проработавшим полное или неполное количество дней в расчетном периоде, за который начисляется премия, премия не выплачивается.

7.8. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премии.

7.9. Работники, вновь принятые на работу в течение расчетного периода, могут быть премированы с учетом их трудового вклада по усмотрению Экспертной комиссии или пропорционально отработанному времени.

7.10. Работникам, уволенным за виновные действия, премия не выплачивается.

8. Перечень оснований для премирования

8.1. Премии устанавливаются работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и учебный год по следующим основаниям:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий;
- качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- к государственным, знаменательным, профессиональным, юбилейным датам и праздникам;
- получение учреждением различных наград по итогам года;
- высокая результативность, эффективность и качество труда;
- напряженность, сложность, интенсивность работы;
- при получении наград муниципального, регионального, федерального или правительственного уровня;
- проведение городских и региональных, межрегиональных мероприятий на высоком профессиональном уровне;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за внедрение новых программ, методик, форм (организации и управления тренерским процессом);
- за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работ, высокие показатели результативности деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- активное участие в конкурсах, проектах, мероприятиях.

9. Размеры и порядок премирования

9.1. Премирование производится за счет всех источников финансирования при наличии финансовых возможностей учреждения и не является гарантированной выплатой. Максимальным размером премии по итогам года не ограничены.

9.2. Размер премии определяется решением Экспертной комиссии и оформляется приказом руководителя учреждения.

9.3. Максимальный размер премии по итогам работы определяется в пределах премиального фонда.

9.4. Разовые (единовременные) премиальные выплаты (в абсолютном выражении):

- юбилейные даты работников (55, 60, 65, 70 лет) – 3000 руб.;
- юбилейные даты учреждения – (через каждые 5 лет) – 5000 руб.;
- праздничные и профессиональные даты – до 2000руб.;
- награждение работников Почетными грамотами муниципального, республиканского уровня – 2000-4000 руб.;
- награды работников уровня федеральных округов, федерального уровня – 5000 руб.

9.5. Премиальные выплаты по итогам года, назначаются всем работникам учреждения, включая внутренних и внешних совместителей, на основании результатов мониторинга деятельности работников учреждения согласно утвержденным показателям (индикаторам) решением экспертной комиссии и оформляются приказом директора (Приложения №№ 4-12). Изменения вносятся по мере необходимости по предложению трудового коллектива, Экспертной комиссии.

10. Оказание материальной помощи

9.1. Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работников (членов их семей), решения общего собрания и (или) тренерского совета и оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер материальной помощи, в случаях:

- гибели работника – 2 (два) минимальных размера оплаты труда, а также оплата счетов и расходов, связанных с погребением;
- гибели близких родственников работника – 1 (один) минимальный размер оплаты труда;
- получения работником инвалидности – 1 (один) минимальный размер оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 1 (один) минимальный размер оплаты труда.
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т.д.) – 1 (один) минимальный размер оплаты труда.

НАДБАВКА ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

№	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	Стаж работы от 1 года до 5 лет	6
2	Стаж работы от 5 до 10 лет	9
3	Стаж работы от 10 до 15 лет	12
4	Стаж работы свыше 15 лет	19

НАДБАВКИ ЗА ПОЧЕТНЫЕ ЗВАНИЯ И УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ

№ п/п	Наименование почетного звания	Размер в процентах к должностному окладу
1	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации	50
2	Заслуженный мастер спорта России	50
3	Заслуженный мастер спорта СССР	50
4	Заслуженный тренер России	50
5	Заслуженный тренер СССР	50
6	Почетный спортивный судья России	30
7	Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации	30
8	Ведомственные награды и звания Российской Федерации	20
9	Государственные награды в области спорта Республики Бурятия	5
10	Ведомственные звания Республики Бурятия	3
11	Ученая степень «кандидат наук»	30
12	Ученая степень «доктор наук»	50

НАДБАВКА ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ
для тренера-преподавателя и иных специалистов
в области физической культуры и спорта

N	Наименование выплаты	Размер в процентах к должностному окладу
1	Высшая квалификационная категория	30
2	Первая квалификационная категория	20
3	Вторая квалификационная категория	10

Оценочный лист тренера-преподавателя МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ
за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор) для тренеров-преподавателей	критери и	Балл	Примечание	тренер	ЭК
1.	Результаты выступлений обучающихся в соревнованиях:					
	Международные официальные, всероссийские официальные - в течение 3-х месяцев	1-5 6-10 участие	50 40 30	грамоты, протоколы соревнований		
	Международные неофициальные, Кубок России (финал) - в течение 3-х месяцев	1-5 6-10 участие	40 20 10			
	Чемпионат России, Всероссийская Спартакиада между субъектами РФ среди сильнейших спортсменов, Первенство России (среди молодежи, юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада учащихся, молодежи России и Спартакиада учащихся России (СФО, ДФО) – в течение года	1-5 6-10 участие	75 50 20			
	Чемпионат, Первенство СФО, ДФО - в течение года	1-5 6-10 участие	50 30 20			
	Всероссийские официальные - в течение 3-х месяцев Всероссийские неофициальные - в течение 3-х месяцев	1-5 6-10 участие	40-30 30-20 14-8			
	Чемпионат, Первенство Республики Бурятия	1 2-3	15 10			
	турниры (официальные спортивные соревнования республиканского, муниципального уровней)	1 2-3	12 8			
	турниры (неофициальные спортивные соревнования республиканского, муниципального уровней)	1 2-3	10 7			
	Школьные соревнования	1-3	10			
2.	Включение занимающихся в составы спортивных сборных команд:					
	- Республики Бурятия		30	Списки сборных команд		
	- СФО		50			
	- России		80			
3.	Передача занимающихся в УОР, РСШОР (за каждого занимающегося)		10	Выписка из приказа		
4.	Судейство, организация и проведение соревнований, турниров:					
	- общешкольные		5	Протоколы, таблицы соревнований		
	- республиканские, городские официальные и неофициальные		12			
	- зональные		25			
5.	Выполнение нормативов ЕВСК					
	- юношеские разряды		2	дата и номер приказа о присвоении разряда		
	- 3 спортивный разряд		5			
	-2 спортивный разряд		7			
	- 1 спортивный разряд		10			
	- кандидат в мастера спорта		30			
6.	-Участие в социально значимых акциях, проектах тренера-преподавателя со спортсменами, - сотрудничество с общественными организациями, органами власти, СОШ и СШ, и т.д., - привлечение внебюджетных средств, участие в профессиональных конкурсах, грантах, смотрах		178 18 20	Грамоты, дипломы, справки,		
7.	Статус молодого специалиста – 4 года	20	20	Положение		
8.	Участие в общественных, школьных мероприятиях, советах. Работа с родителями, воспитательная работа в группах. Открытые занятия, мастер-классы, презентации опыта работы		3-6 4-9 5-9	Презентации, фото- и видеоматериалы		

ВСЕГО _____ баллов: Тренер-преподаватель _____ / _____ / «___» _____ 202__ г.
 ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «___» _____ 202__ г.
 Члены ЭК _____ / _____ / «___» _____ 202__ г.
 _____ / _____ / «___» _____ 202__ г.

Оценочный лист инструктора-методиста МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ
за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Бал л	Личная оценка	Оцен ка ЭК
1	Распространение и обобщение тренерско-преподавательского опыта через публичные отчеты на мероприятиях школьного уровня	5		
2	Распространение и обобщение тренерско-преподавательского через публичные отчеты на мероприятиях муниципального уровня	10		
3	Распространение и обобщение тренерско-преподавательского опыта через публичные отчеты на мероприятиях регионального уровня	55		
4	Ведение экспериментальной и исследовательской работы в рамках реализации национальных проектов, федеральных, региональных и республиканских целевых программ	20		
5	Внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий (использование мультимедиа, видео-фото, компьютерных программ, Интернета, здоровьесберегающих технологий)	20		
6	Оказание услуг в области физической культуры и спорта (организационно-методическая, материально-техническая, консультативная помощь, обеспечение специальной литературой, пособиями, видео, фотоматериалами)	18		
7	Качественная подготовка и проведение школьных, районных, городских физкультурно-массовых мероприятий, физкультурно-спортивных праздников, фестивалей и спортивных соревнований	20		
8	Участие в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах, грантах, фестивалях, смотрах	20		
10	За качественную подготовку и проведение школьных, районных, городских семинаров, совещаний и конференций	15		
11	За издание учебно-методического материала, за наличие собственных методических разработок, рекомендации, учебных пособий	16		
12	Выступление в СМИ (радио, ТВ, газета, интернет):	27		
13	Организация работы по повышению квалификации и переподготовки тренеров-преподавателей	18		
14	Разработка программ обучения, учебно-методических пособий и рецензирование авторских, программ совместно с научными сотрудниками ВУЗов	20		
15	Своевременное размещение на сайте школы необходимой информации, обновление. Своевременное размещение на официальных сайтах планов-графиков, контрактов, отчетов и т.д.	10		
16	расширение зоны обслуживания	17		
17	Статус молодого специалиста – 4 года	20		
18	Составление анализа результатов, содержания и опыта работы тренеров-преподавателей	14		
19	Организация работы на ВФСК «ГТО» спортсменами школы	20		
20	Оформление наглядного пособия, стенда в СШ	5-12		
21	Ведение воинского учета организации	20		
22	Работа в автоматизированной информационной системе «Мой спорт»	20		
23	мониторинг тренировочного процесса	12		
ИТОГО:				

ВСЕГО _____ баллов: инструктор-методист _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.
Члены ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.
_____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

Оценочный лист
заместителя директора по СР МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ

за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Бал л	личная оценка	оценк а ЭК
1	- выполнение программы спортивной подготовки; -прохождение программного материала соответствует календарно – тематическому плану; - достижение спортсменами более высоких результатов.	до 30		
2	-организация и проведения семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества тренированности и воспитания; -участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	до 30		
3	- укомплектованность тренерско-преподавательскими кадрами, имеющими высшую, первую квалификационные категории; - развитие тренерско-преподавательского творчества (индивидуальные программы по методике УТЗ, методические материалы и др.) -работа по повышению квалификации тренеров-преподавателей.	до 30		
4	- материально-техническая ресурсная обеспеченность тренировочного процесса, информационно-методическое обеспечение тренировочного процесса, - создание эстетических условий (оформление помещений, спортивного зала и др.)	до 30		
5	-сохранность контингента спортсменов, -организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий, - организация показательных выступлений, проведение соревнований между командами школ, привлечение учащихся общеобразовательных школ к занятиям по футболу	до 30		
6	-высокий уровень организации каникулярного отдыха; - высокий уровень организации отдыха детей в летний период; -работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации	до 30		
7	- исполнительская дисциплина (ведение документации, своевременное предоставление отчетов, сведений, материалов); - обеспечение 100% освоения лимитов бюджетных обязательств; -делопроизводство	до 30		
8	- привлечение внебюджетных, спонсорских средств. - организация предоставления платных услуг -организация работы органов общественного управления (родительского комитета, тренерского совета и др.)	до 30		
9	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья спортсменов (праздники здоровья, спартакиады, Дни здоровья, тур. походы); -высокий коэффициент сохранения здоровья спортсменов	до 30		
10	отсутствие травматизма спортсменов и сотрудников во время учебного процесса -отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	до 30		
ИТОГО:				

ВСЕГО _____ баллов: заместитель директора по СР _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

Члены ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.
 _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

**Оценочный лист руководителя структурного подразделения
МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ**

за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Бал л	Личная оценка	Оцен ка ЭК
1	-Проведение инструктажей по ППБ, ПДД, ТБ, ОТ перед тренировочными занятиями и соревнованиями	до 30		
2	-Качественная материально—техническая, ресурсная обеспеченность тренировочного процесса	до 30		
3	-качественное оснащение работников и спортсменов санитарно-бытовыми помещениями (раздевалками, душевыми, умывальными, комнатами отдыха и т.д., -качественное соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	до 30		
4	-обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора и электробезопасности, охраны труда,	до 30		
5	-привлечение внебюджетных средств, -работа в режиме экстремальной ситуации, -обеспечение работы без производственного травматизма, аварийности и заболеваемости	до 30		
6	-оперативность сбора необходимой документации по вопросам земельных и имущественных отношений, -паспортизация кабинетов, зданий	до 30		
7	-принятие мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений (системы видеонаблюдения, охраны, тревожной кнопки, Паспорта Безопасности, акта категорирования)	до 30		
8	-исполнительская дисциплина, качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов	до 30		
9	-отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	до 30		
10	-создание эстетических условий (оформление помещений, спортивного зала, состояние прилегающей территории)	до 30		
ИТОГО:				

ВСЕГО _____ баллов: руководитель структ. подр. _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.
Члены ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

Оценочный лист
заведующего хозяйством МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ

за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Бал л	Личная оценка	Оцен ка ЭК
1	-Увеличение материальной ценности, рациональное расходование финансовых и материальных средств, -сохранность материально-технических средств, -оперативное устранение технических неполадок, организация ремонта оргтехники	до 30		
2	-Контроль за материальными запасами, -своевременное нанесение инвентарных номеров на основных средствах, -своевременное списание материальных запасов, основных средств, -участие в проведении инвентаризации имущества учреждения	до 30		
3	-работа в режиме экстремальной ситуации, -работа без производственного травматизма, аварийности и заболеваемости	до 30		
4	-качественное и своевременное заключение и выполнение договорных работ по ремонту, техобслуживанию и материально-техническому оснащению. -своевременное исполнение предписаний органов надзора и контроля	до 30		
5	-правильность принятия выполненных работ по ремонту имущества учреждения и прочим работам.	до 30		
6	-качественное соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно- гигиенических правил, -своевременное исполнение предписаний органов надзора и контроля.	до 30		
7	-своевременная и качественная подготовка зданий, спортивных сооружений, инвентаря СШ к новому учебному году, -Участие в работе по ремонту, благоустройству территорий, помещений	до 30		
8	-качественное оснащение работников санитарно-бытовыми помещениями (раздевалками, душевыми, умывальными, комнатами отдыха и т.д.	до 30		
9	-расширение зоны обслуживания, -совмещение работ при производственной необходимости	до 30		
10	-своевременное обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.	до 30		
ИТОГО:				

ВСЕГО _____ баллов: заведующий хозяйством _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.
 Члены ЭК _____ / _____ / «__» _____ 202__ г.

**Оценочный лист
специалиста по закупкам МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ**

за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Ба лл	Лична я оценка	Оце нка ЭК
1	-Своевременное составление плана закупок. -Подготовка и внесение изменений в план закупок.	до 30		
2	-Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	до 30		
3	-Проверка соблюдения условий контракта. -Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	до 30		
4	-Соблюдение требований норм законодательства о Закупках -Отсутствие нарушений в области законодательства в сфере закупок	до 30		
5	-Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок, запросов предложений в электронной форме, размещение договоров по закупкам, планов закупок товаров, работ, услуг на электронных площадках	до 30		
	ИТОГО:			

ВСЕГО _____ баллов: специалист по закупкам _____ / _____ / «___»
_____ 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «___»
_____ 202__ г.

Члены ЭК _____ / _____ / «___»
_____ 202__ г.

_____ / _____ / «___»
_____ 202__ г.

Оценочный лист
Уборщика служебных помещений МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ
 _____ за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Ба лл	Лична я оценка	Оце нка ЭК
1	-Качественное своевременное проведение генеральных уборок помещений учреждения	до 30		
2	-Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, -Участие в общественных, коллективных мероприятиях (текущий ремонт, благоустройство территорий, помещений, субботники и др.).	до 30		
3	-Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 30		
4	-Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности, пожарной безопасности	до 30		
5	-Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 30		
ИТОГО:				

ВСЕГО _____ баллов: уборщик служебных помещений _____ / _____ / «___»
 _____ 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «___»
 _____ 202__ г.

Члены ЭК _____ / _____ / «___»
 _____ 202__ г.

_____ / _____ / «___»
 _____ 202__ г.

Оценочный лист
дворника МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ

за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Ба лл	Лична я оценка	Оце нка ЭК
1	-Качественное своевременное проведение генеральных уборок территории учреждения	до 30		
2	-Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории, -Участие в общественных, коллективных мероприятиях (текущий ремонт, благоустройство территорий, помещений, субботники и др.).	до 30		
3	-Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 30		
4	-Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности, пожарной безопасности	до 30		
5	-Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 30		
ИТОГО:				

ВСЕГО _____ баллов: дворник _____ / _____ / «___» _____ 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «___» _____ 202__ г.

Члены ЭК _____ / _____ / «___» _____ 202__ г.

_____ / _____ / «___» _____ 202__ г.

Оценочный лист
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания
МАУ ДО «СШ № 6» г. Улан-Удэ

за _____ 202__ года

№	Показатель (индикатор)	Ба лл	Лична я оценка	Оце нка ЭК
1	-Отсутствие нарушений при организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений, оборудования и механизмов СШ	до 30		
2	-Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности, пожарной безопасности	до 30		
3	-Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории, -Участие в общественных, коллективных мероприятиях (текущий ремонт, благоустройство территорий, помещений, субботники и др.).	до 30		
4	-Отсутствие нарушений при сохранности имущества, соблюдении правил эксплуатации зданий и помещений, -Качественный ремонт помещений, зданий, сооружений, оборудования, инвентаря учреждения	до 30		
5	-Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, -Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 30		
ИТОГО:				

ВСЕГО _____ баллов: рабочий по ремонту _____ / _____ / «___» _____
 202__ г.

ВСЕГО _____ баллов: Председатель ЭК _____ / _____ / «___»
 _____ 202__ г.

Члены ЭК _____ / _____ / «___»
 _____ 202__ г.

_____ / _____ / «___»
 _____ 202__ г.