



Бюджетное учреждение  
дополнительного образования Республики Алтай  
"Специализированная детско-юношеская  
школа олимпийского резерва"

Республика Алтай, 649002 г. Горно-Алтайск, ул. Заводская 3. ИНН 0411107342, КПП 041101001, л/сч 20776U75270, ОГРН 1020400731240, ОКПО 59288806, р/сч 40601810500001000001 в ГРКЦ НБ РА Банка России, БИК 048405001

от " 09 " 01 2017г. № 2/2

г. Горно-Алтайск

Приказ

**Об утверждении Положения о критериях оценки эффективности  
деятельности тренера в БУ ДО РА "СДЮШОР"**

На основании Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р,

**приказываю:**

1. Утвердить Положение о критериях оценки эффективности деятельности тренера в БУ ДО РА "СДЮШОР" (Приложение 1).
2. Утвердить состав Комиссии по оценке деятельности работников БУ ДО РА "СДЮШОР" (Приложение 2).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

С.В.Саланханов

к приказу БУ ДО РА "СДЮШОР"

от 09.01.14 № 2/2

## **1. Общие положения**

1.1. Положение определяет критерии выплат за качество выполняемых работ тренеров-преподавателей учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является выполнение государственного задания и оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением учредителем.

1.4. Цель оценки результативности деятельности тренеров – обеспечение зависимости оплаты тренерского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат в зависимости экономии фонда оплаты труда БУ ДО РА "СДЮШОР" (далее – учреждение).

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности тренеров являются: проведение системной самооценки тренером собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности; обеспечение внешней экспертной оценки тренерского труда; усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества учебно-тренировочного процесса.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности тренера, способствующих успешности занимающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программ спортивной подготовки учреждения.

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности тренеров-преподавателей**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда тренера в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат тренировочной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на тренеров-преподавателей всех отделений, культивируемых в учреждении, видов спорта.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности тренера служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в учебно-тренировочной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад тренера в развитие учебно-тренировочного процесса за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется тренером самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности тренера на основе его личного портфолио в учреждении приказом руководителя по согласованию с тренерским советом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, старших тренеров-преподавателей.

2.7. Комиссия утверждается приказом директора учреждения

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в учреждении. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды. Отчетным периодом является календарный год (с 01 января по 31 декабря). Итоги подводят в декабре месяце.

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности тренера за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (Табл.1).

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Тренера сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;

- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;

- 13-15 числа отчетного периода тренер может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности тренера за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом тренера, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись тренеру и утверждается приказом руководителя.

2.16. В случае не согласия тренера с итоговым баллом, тренер имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.17. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление тренера и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.18. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, тренер имеет право обратиться в КТС учреждения, в соответствии с ч.5 трудового Кодекса Российской Федерации.

2.19. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.20. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на Совете.

### **3. Порядок определения стимулирующих выплат**

3.1. Размер стимулирующих выплат зависит от размера экономии фонда оплаты труда БУ ДО РА "СДЮШОР".

### **4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат**

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения;

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка учреждения; невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);

- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- по письменному заявлению работника.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии.

Табл.1

Оценочный лист эффективности деятельности тренера-преподавателя  
БУ ДО РА "СДЮШОР"

п/п	Направление	Баллы
1	Соответствие деятельности тренера-преподавателя требованиям внутреннего распорядка Учреждения и трудового законодательства: 1. Отсутствие замечаний, выговоров. 2. Отсутствие объективных жалоб.	5
2	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года:	100% 10 90% 9 80% 8
3	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление информации и отчетности)	5
4	Наличие у тренера-преподавателя плана воспитательной деятельности с учащимися, включая работу с родителями ( законными представителями)	5
5	Успешное выполнение тренировочных Программ: Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы: высокий уровень (81%-100%) средний уровень (51%-80%)	5 4
6	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных общеобразовательных программ профессиональной ориентации( количество выпускников тренера-преподавателя, поступивших на профильные специальности	5

	профессиональных образовательных учреждений).	
7	<p>Качество спортивной подготовки (показатели динамики спортивного мастерства на конец отчетного периода по сравнению с состоянием на начало года):</p> <p>Доля обучающихся, получивших (повысивших) спортивный разряд (звание), а так же подтверждение для 1-го разряда и КМС от общего количества:</p> <p>высокий уровень (81%-100%)  средний уровень (51%-80%)</p>	      15 14
8	<p>Результаты участия детей в спортивных соревнованиях:</p> <p>1. Муниципальный уровень.  2. Республиканский уровень.  3. Федеральный уровень.  4. Международный уровень.</p>	    2 5 10 20
9	<p>Квалификация тренера-преподавателя:</p> <p>Олимп  Высшая  Первая  Вторая</p>	    20 10 8 5
10	Наличие спортсменов, включенных в состав спортивной сборной команды Республики Алтай	10
		Итого: 100 баллов

Приложение №2  
к приказу БУ ДО РА "СДЮШОР"  
от 09.01.2017г. №2/2

**Состав комиссии по оценке эффективности деятельности работников  
БУ ДО "СДЮШОР"**

Председатель комиссии - Яйтаков А.М. (зам.директора)

Зам. председателя комиссии- Сыдыкова О.В. (инструктор-методист по Республике Алтай федерального государственного бюджетного учреждения "Федеральный Центр подготовки спортивного резерва")

Члены комиссии:

Такшибаева Л.А. (инструктор-методист)

Семендеев Э.С. (ст.тренер-преподаватель по виду спорта "Дзюдо")

Аткунов С.Ю. (ст.тренер по виду спорта "Самбо")

Термишев С.А. (ст.тренер по виду спорта "Спортивная борьба" по дисциплина "Греко-римская борьба").

Милехин С.Ф. (ст.тренер по виду спорта "Гребной слалом", "Рафтинг")

Итого 7 чел.