**УТВЕРЖДЕНО**

**приказом МБУДО СШ № 7**

**от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024г. №\_\_\_**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 7» г. Белгорода

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7» г. Белгорода (далее – Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 7» г. Белгорода (далее – учреждение).

1.2 Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Белгородского городского Совета от 10 сентября 2019 год № 149 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования» (далее - Решение), Уставом городского округа «Город Белгород».

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, предусмотренных действующим законодательством.

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород», на основе базового (должностного) оклада в зависимости от должности, а также гарантированных надбавок, выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.5. Положение распространяется на оплату труда руководящих и педагогически работников, административного персонала, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда для учреждения рассчитывается по формуле:

**ФОТ общ = ФОТпп + ФОТ пр.пер.,**

где:

ФОТпп - фонд оплаты педагогического персонала;

ФОТпр.пер. - фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении, из расчета на одного обучающегося.

ФОТ рассчитывается по формуле:

**ФОТ = N x Д x У,**

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

У - количество обучающихся в учреждении.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с Положением на текущий финансовый год.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по учреждению (ФОТпр.пер) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

**ФОТпр.пер = ФОТб + ФОТст + ФОТком + ФОТц,**

где:

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам прочего персонала и фонд гарантированных надбавок прочего персонала);

ФОТст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТком - фонд компенсационных выплат ([приложение №](#Par1989) 1 к Положению);

ФОТц - фонд стимулирования руководителя учреждения, который составляет до 15 процентов от общего базового фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала.

Стимулирующий фонд оплаты труда определяется по формуле:

**ФОТст = ФОТб x ш,**

где:

ш - стимулирующая доля фонда оплаты труда прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 30 до 200 процентов. Значение ш определяется учреждением самостоятельно.

3. Формирование фонда стимулирования учреждения

3.1. Учреждение формирует фонд стимулирования руководителя учреждения в размере до 15 процентов от общего базового фонда педагогического и прочего персонала.

3.2. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации города Белгорода на основании протокола заседания комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования, созданной при управлении образования администрации города Белгорода.

3.2.1. Стимулирующая выплата руководителю учреждения определяется в процентном отношении от его должностного оклада. Максимальная величина стимулирующей выплаты руководителю в месяц должна составлять от 115 до 250 процентов.

В случае если руководитель учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

В случае увеличения фонда оплаты труда в течение года проводится внеочередное заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

 - гарантированные стимулирующие выплаты для работников ([приложение №](#Par1939) 2 к Положению);

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса ([приложение №](#Par1906) 3 к Положению).

В случае, если работник одновременно имеет несколько наград, то доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение №3 к Положению).

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда приказом учреждения.

4. Распределение фонда оплаты труда работников учреждения

4.1. В части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждение самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении, количества обучающихся, доли на средства обучения.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТ ком) и стимулирующей части (ФОТст).

**ФОТпед.пер. = ФОТб + ФОТком + ФОТст.**

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

**ФОТст = ФОТб x Дс,**

где:

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Дс от 100 до 200 процентов. Значение Дс определяется учреждением самостоятельно.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТб) состоит из общей части (ФОТо), включающей в себя оплату труда по базовым окладам и гарантированной части (ФОТг):

**ФОТб = ФОТо + ФОТг.**

Объем гарантированной части определяется по формуле:

**ФОТг = ФОТб x Дг,**

где:

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала, включающая в себя гарантированные [надбавки](#Par1826) в соответствии с приложением № 4 к Положению. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

5. Расчет оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников учреждения рассчитывается исходя из базового оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, с применением гарантированных [надбавок](#Par1826) (приложение № 4 к Положению), компенсационных [выплат](#Par1989) (приложение № 1 к Положению) и стимулирующих выплат ([приложения №](#Par1906) 2, [3](#Par1939) к Положению) по следующей формуле с учетом поправочного коэффициента:

**Зпп = ((О баз.пед. x К попр. на контингент x**

**x (1 + К1 + К ком)) / 18 x Фч) + С,**

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Поправочный коэффициент на контингент рассчитывается как отношение численности обучающихся по списочному составу учреждения на дату составления тарификации к нормативной численности обучающихся по комплектованию учреждения в соответствии с учебным планом.

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1. Величина поправочного коэффициента не должна превышать значение 2 и более.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста.

К1 - гарантированные надбавки ([приложение №](#Par1826) 4 к Положению);

Фч - фактическое количество часов (педагогическая нагрузка);

К ком - компенсационные [выплаты](#Par1989) (приложение № 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки ([приложения №](#Par1906) 2, [3](#Par1939) к Положению).

5.2. Расчет оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность (Зпр пед), устанавливается исходя из базового оклада, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей части, по формуле:

**Зпр пед = О баз.пед. x (1 + К1 + К ком) + С**,

где:

Обаз.пед. - базовый оклад педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

К1 - гарантированные надбавки согласно [приложению №](#Par1826) 4 к Положению;

К ком - компенсационные [выплаты](#Par1989) (приложение № 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки ([приложения №](#Par1906) 2, [3](#Par1939) к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение № 3 к Положению).

С учетом доукомплектования учреждения в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6. Расчет оплаты труда прочего персонала

(учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного,

обслуживающего персонала)

6.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного (кроме руководителя), обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, по формуле:

**Зп пер. = (О баз.пр. x (1 + К2 + К ком)) + С,**

где:

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

К2 - сумма гарантированных [надбавок](#Par1826) (приложение № 4 к Положению);

К ком - компенсационные [выплаты](#Par1989) (приложение № 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки ([приложения №](#Par1906) 2, [3](#Par1939) к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение № 3 к Положению).

Стимулирующая надбавка по результатам труда работников учреждения должна пересчитываться на 01 сентября и 1 января.

6.2. Расчет оплаты труда руководителя учреждения.

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается исходя из должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки:

**Зп рук. = О дол.рук. x (1 + Кк + К2 + Кком) + С,**

где:

О дол.рук. - должностной оклад руководителя, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Кк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;

от 501 до 800 обучающихся - 1,2;

от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;

от 1001 более обучающихся - 1,3.

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение № 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение № 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет фонда стимулирования руководителя.

Стимулирующие надбавки по результатам труда руководителя учреждения должна пересчитываться на 01 сентября и 01 января.

6.3. Расчет оплаты труда заместителя руководителя (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) устанавливается исходя из должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующих надбавкок, по формуле:

**Зп. = (О дол. x (1 + Кк + К2 + Кком)) + С,**

где:

О дол. - должностной оклад, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Кк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;

от 501 до 800 обучающихся - 1,2;

от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;

от 1001 более обучающихся - 1,3.

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение № 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение № 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения № 2, 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение № 3 к Положению).

Стимулирующая надбавка по результатам труда работников учреждения должна пересчитываться на 01 сентября и 01 января.

7. Порядок оплаты труда педагогических работников

7.1. Для тренеров-преподавателей, инструкторов по физической культуре, инструктора - методиста устанавливается следующий порядок оплаты труда.

7.2. Месячная заработная плата тренеров-преподавателей определяется путем умножения базового оклада на их фактический размер оплаты труда в процентах за одного обучающегося в месяц, гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат. Месячная заработная плата инструкторов по физической культуре, инструктора - методиста состоит из базового оклада, гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3. Фактический размер оплаты труда в процентах за одного занимающегося рассчитывается на основании численности обучающихся по группам, объемов тренировочной работы согласно плану комплектования и педагогической нагрузке по тарификации (Таблицы 1, 2).

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап подготовки | Период обучения | Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося, в процентах от базового оклада |
| Группы видов спорта |
| I | II | III |
| дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта |
| Спортивно-оздоровительный этап | Весь период | 2,2 | 2,2 | 2,2 |

Таблица 2

**Размеры расчетных нормативов за подготовку одного обучающегося**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап подготовки | Период обучения | Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена, % |
| Группы видов спорта |
| I | II | III |
| Этап начальной подготовки | До 1 года | 3 | 3 | 3 |
| Свыше 1 года | 6 | 5 | 4 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | Начальная специализация | 9 | 8 | 7 |
| Углубленная специализация | 15 | 13 | 11 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | До 1 года | 24 | 21 | 18 |
| Свыше 1 года | 39 | 34 | 29 |
| Этап высшего спортивного мастерства | Весь период | 50 | 45 | 40 |

Примечания:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), развивающиеся международной спортивной федерацией, получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные в программу Олимпийских игр, кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта, развивающиеся международной спортивной федерацией);

в) к третьей группе видов спорта относятся все виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

2. Минимальный возраст при приеме в учреждение определяется дополнительной общеразвивающей программой в области физической культуры и спорта и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по данному виду спорта.

3. Кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (общей физической подготовке и другим) при условии одновременной работы с обучающимися.

4. При объединении в одну группу обучающихся из разных учебно-тренировочных групп разница в их уровне подготовки не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий; не должна быть превышена единовременная пропускная способность спортивного сооружения; должны быть соблюдены требования охраны труда.

7.4. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

7.5. Оплата труда тренеров-преподавателей, установление нормативов оплаты труда, надбавок и доплат работникам регулируются непосредственно учреждением в соответствии с таблицами № 1 и № 2 на основании приказа учреждения.

7.6. Наполняемость учебных групп и объем тренировочной нагрузки определяется с учетом требований охраны труда в соответствии с дополнительной общеразвивающей программой в области физической культуры и спорта и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

7.7. Ставка заработной платы тренера-преподавателя (при оплате его труда в зависимости от недельной тренировочной работы) устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю.

В зависимости от специфики вида спорта и периода подготовки (переходный, подготовительный, соревновательный), начиная с тренировочного этапа, недельная тренировочная нагрузка может увеличиваться или уменьшаться в пределах годового тренировочного плана, определенного для данного этапа спортивной подготовки.

7.8. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей, работающих по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта, повышается на 0,5 процента за каждые 2 года обучения под руководством одного тренера-преподавателя.

7.9. Порядок и условия оплаты тренеров-преподавателей, осуществляющих подготовку спортивного резерва и спортсменов высокого класса в области спорта лиц с ограниченными возможностями здоровья.

 Наполняемость учебных групп и объем тренировочной нагрузки определяются с учетом требований охраны труда в соответствии с дополнительной общеразвивающей программой в области физической культуры и спорта и дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта.

7.10. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного обучающегося лица с ограниченными возможностями на этапах спортивной подготовки устанавливается с учетом режима тренировочной работы по группам заболеваний в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап подготовки | Период обучения | Рекомендуемый размер норматива оплаты в процентах от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося |
|  |  | спорт слепых | спорт глухих | спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата | спорт ментальных инвалидов |
| Спортивно-оздоровительный этап | Весь период | 5,6 | 2,8 | 6,7 | 3,3 |
| Этап начальной подготовки | До года | 6,7 | 2,8 | 6,7 | 3,3 |
| Свыше года | 10,0 | 5,0 | 12,5 | 5,6 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | До года | 16,7 | 7,4 | 22,2 | 8,5 |
| Второй и третий годы | 33,3 | 12,5 | 33,3 | 16,7 |
| Свыше трех лет | 37,0 | 18,5 | 55 | 22,2 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | До года | 50,0 | 25 | 50 | 33,3 |
| Свыше года | 50,0 | 33,3 | 50 | 33,3 |
| Этап высшего спортивного мастерства | Весь период | 55,0 | 45,0 | 55,0 | 45,0 |

Примечание. На всех этапах подготовки могут привлекаться дополнительно к основному тренеру-преподавателю другие специалисты, непосредственно обеспечивающие тренировочный процесс, в том числе педагоги-психологи, сурдопереводчики. На тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спортивной подготовки (общей физической подготовке и др.) при условии их одновременной с основным тренером-преподавателем работы с обучающимися спортсменами.

8. Порядок отнесения учреждения к группам

по оплате труда руководителей

8.1. Учреждение относится к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением.

8.2. Отнесение учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. Количество обучающихся в однопрофильном учреждении дополнительного образования. | за каждого обучающегося(воспитанника) | 0,5 |
| 2. Количество работников в учреждении дополнительного образования | за каждого работника дополнительно; | 1 |
| за каждого работника, имеющего: |  |
| I квалификационную категорию; | 0,5 |
|  |  |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3. Наличие в образовательных учреждениях физкультурно-спортивной направленности (ДЮСШ, СШ): |
| групп, работающих по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта | за каждую группу | 5 |
| групп, работающих по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки: |
| группы начальной подготовки | за каждого обучающегося | 0,5 |
| учебно-тренировочные группы | за каждого обучающегося | 1 |
| группы совершенствования спортивного мастерства | за каждого обучающегося | 2,5 |
| группы высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося | 3,0 |
| 4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид спортивного сооружения | 15 |

9. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

для установления базового должностного оклада

9.1. Группа по оплате труда руководителей определяется один раз в год (на 01 сентября) управлением образования администрации города Белгорода в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

9.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждению определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются один раз.

9.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9.4. Группа по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям).

Таблица [4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW404&n=84611&date=29.02.2024&dst=100212&field=134)

|  |
| --- |
| Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| свыше 350 | до 350 | до 250 | - |

9.5. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются штатным расписанием учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации в соответствии с Решением.

**Примечания:**

- должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

10. Порядок установления выплат стимулирующего характера

10.1. Система выплат стимулирующего характера работникам учреждения включает в себя выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы в соответствии с таблицей 5.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося (спортсмена) высокого класса, как занимающегося в данном учреждении, так и ранее проходившего подготовку либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение (организацию), устанавливаются в процентах от должностного оклада по соответствующей должности.

Выплаты стимулирующего характера работникам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливаются:

- тренерам-преподавателям;

- директору учреждения, заместителю директора;

Виды и размер выплат стимулирующего характера определены Перечнем выплат стимулирующего характера тренерам-преподавателям и другим работникам учреждения (Таблица 5, [приложение №](#Par1906) 3).

Таблица [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW404&n=84611&date=29.02.2024&dst=100213&field=134)

**Размеры выплат стимулирующего характера**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Статус официального спортивного соревнования | Занятое место или участие без учета занятого места | Размер норматива оплаты труда в % от базовой ставки (оклада) тренера-преподавателя, за результативную подготовку одного спортсмена | Размер выплат стимулирующего характера в % к базовому должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена |
| Тренерскому составу | Первому тренеру-преподавателю (проработавшему со спортсменом не менее 3-х лет) | Руководящим работникам и иным специалистам |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Официальные международные спортивные соревнования |
| 1.1. | Олимпийские, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры; чемпионат мира | 1 | до 200 | до 20 | до 100 | до 15 |
| 2 - 3 | до 160 | до 16 | до 80 | до 10 |
| 4 - 6 | до 100 | до 10 | до 50 | до 10 |
| участие | до 80 | до 8 | до 40 | до 8 |
| 1.2. | Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы | 1 | до 160 | до 16 | до 80 | до 10 |
| 2 - 3 | до 100 | до 10 | до 50 | до 10 |
| 4 - 6 | до 80 | до 8 | до 40 | до 10 |
| участие | до 60 | до 6 | до 30 | до 8 |
| 1.3. | Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира | 1 | до 100 | до 10 | до 50 | до 10 |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 40 | до 10 |
| 4 - 6 | до 60 | до 6 | до 30 | до 8 |
| участие | до 40 | до 4 | до 20 | - |
| 1.4. | Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль | 1 | до 80 | до 8 | до 40 | до 8 |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 30 | до 8 |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 20 | до 6 |
| участие | до 20 | до 2 | до 10 | - |
| 1.5. | Прочие официальные международные спортивные соревнования | 1 | до 60 | до 6 | до 30 | до 10 |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 20 | до 8 |
| 4 - 6 | до 20 | до 2 | до 10 | до 6 |
| участие | - | - | - | - |
| 2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно |
| 2.1. | Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал) | 1 | до 100 | до 10 | до 50 | до 8 |
| 2 - 3 | до 80 | до 8 | до 40 | до 6 |
| 4 - 6 | до 60 | до 6 | до 30 | до 3 |
| участие | до 40 | до 4 | до 20 | - |
| 2.2. | Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы) | 1 | до 80 | до 8 | до 40 | до 8 |
| 2 - 3 | до 60 | до 6 | до 30 | до 5 |
| 4 - 6 | до 40 | до 4 | до 20 | до 2 |
| участие | до 20 | до 2 | до 10 | - |
| 2.3. | Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы) | 1 | до 60 | до 6 | до 30 | до 5 |
| 2 - 3 | до 40 | до 4 | до 20 | до 3 |
| 4 - 6 | до 20 | до 2 | до 10 | до 2 |
| участие | - | - | - | - |
| 2.4. | Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования | 1 | до 50 | до 4 | до 20 | до 3 |
| 2 - 3 | до 40 | до 2 | до 10 | до 3 |
| 4 - 6 | - | - | - | - |
| участие | - | - | - | - |
| 2.5. | Чемпионат и первенство Белгородской области | 1 | до 30 | до 2 | до 15 | до 3 |
| 3. Прочее |
| 3.1. | Зачисление в постоянный состав профессиональной образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и реализующей программы спортивной подготовки (далее - профессиональной образовательной организации), школы-интернаты спортивного профиля | - | до 50 | до 5 | до 25 | до 5 |

Примечания:

а) размер норматива оплаты труда и надбавки устанавливаются учреждением согласно показанному обучающимся (спортсменом) результату на основании выписки из протокола соревнований, но не позже текущего квартала и действуют в течение одного календарного года, т.е. производится замена норматива оплаты труда за одного обучающегося (спортсмена) согласно [таблице](#Par735) 5, размер норматива оплаты труда устанавливается основному тренеру-преподавателю, а выплаты стимулирующего характера устанавливаются второму тренеру-преподавателю или членам бригады в зависимости от персонального вклада каждого тренера-преподавателя;

б) по [подпунктам 1.1](#Par753) - [1.5](#Par841) - норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются до проведения следующих официальных соревнований данного уровня. По [подпунктам 2.1](#Par864) - [2.5](#Par1048) норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера сохраняются в течение одного календарного года. По [подпункту 3.1](#Par1056) выплаты стимулирующего характера сохраняется на весь период обучения;

в) при передаче лучших обучающихся (спортсменов) с целью продолжения совершенствования спортивного мастерства из детско-юношеских спортивных школ в центры спортивной подготовки, училища олимпийского резерва, команды мастеров или сборные команды России норматив оплаты труда и выплаты стимулирующего характера выплачиваются в течение 4-х последующих лет с момента передачи обучающегося (спортсмена) при ежегодном подтверждении обучающимся (спортсменом) или улучшении его спортивного результата;

г) если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя и выплаты стимулирующего характера обучающийся (спортсмен) улучшил свой спортивный результат, размер норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия;

д) если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда и выплаты стимулирующего характера спортсмен не показал указанного в [таблице 5](#Par735) результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом (периодом) подготовки обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера не производится;

е) если обучающийся (спортсмен) перешел к другому тренеру-преподавателю в другую организацию и показал более высокий результат, то первому тренеру-преподавателю, проработавшему с этим обучающимся (спортсменом) не менее 3-х лет, устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с [графой 6](#Par750).

Выплата стимулирующего характера выплачиваются первому тренеру-преподавателю в течение 4-х лет со дня официальной передачи обучающегося (спортсмена) на основании приказа по учреждению.

Если тренер-преподаватель, передавший обучающегося (спортсмена) и последний тренер-преподаватель работают в одном учреждении, размер норматива оплаты труда последнему тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с [графой 4](#Par748), а выплата стимулирующего характера первому тренеру-преподавателю устанавливается в соответствии с графой 6.

ж) норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплата стимулирующего характера тренеру-преподавателю за участие обучающихся (спортсменов) в составе команды устанавливаются согласно доли участия обучающихся (спортсменов) в команде. Доля участия определяется путем деления количества обучающихся (спортсменов) данного тренера-преподавателя на общее количество членов команды;

з) по результатам участия в межрегиональных и во всероссийских соревнованиях в единоборствах норматив оплаты труда за 1 обучающегося (спортсмена) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований: в соревнованиях приняли участие не менее 4 субъектов РФ, не менее 5 участников в весе, проведено спортсменом не менее 3 поединков;

и) по результатам участия в соревнованиях всероссийского и регионального уровней норматив оплаты труда за 1 спортсмена и выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих требований:

- в индивидуальных видах спорта участвовали не менее 6 спортсменов в дисциплине, не менее чем из 4 регионов/муниципальных образований области;

- в командных, командных игровых видах спорта участвовало не менее 6 команд, не менее чем из 4 регионов/муниципальных образований области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа управления образования администрации города Белгорода.

11. Компенсационные выплаты:

11.1. Перечень компенсационных выплат установлен в соответствии с приложением 1 к Положению.

11.2. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового (должностного) оклада (без учета гарантированных надбавок), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового (должностного) оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового (должностного) оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании учреждения.

11.3. Оплата замены временно отсутствующего работника в учреждении производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

11.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оплаты труда, за последующие часы – не менее чем в двойном размере оплаты труда.

В размер оплаты труда включаются: базовый (должностной) оклад; компенсационные выплаты за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также предусмотренные приложением 1; стимулирующие гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 2; стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса и гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 4, рассчитанные за час работы в соответствии с нормой рабочего времени за отработанный месяц.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

11.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной дневной или часовой части базового (должностного) оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в двойном размере за день или час работы сверх ежемесячного размера оплаты труда.

При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере учитываются: компенсационные выплаты за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также предусмотренные приложением 1; стимулирующие гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 2; стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса и гарантированные выплаты, предусмотренные приложением 4.

Выплаты производятся на основании приказа учреждения и табеля учета рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**12. Порядок применения мер поощрения**

12.1. За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение особо важных и сложных заданий к работникам учреждения применяются меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством, муниципальными правовыми актами о наградах и поощрениях городского округа «Город Белгород».

Порядок и основания применения мер поощрения городского округа «Город Белгород» устанавливаются [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW404&n=66095&date=29.02.2024&dst=100020&field=134) о системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», утвержденным решением Совета депутатов города Белгорода от 12 марта 2013 года № 693 «О системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», другими решениями Белгородского городского Совета, правовыми актами председателя Белгородского городского Совета, правовыми актами администрации города Белгорода.

12.2. При поощрении и награждении Губернатором Белгородской области, Белгородской областной Думой, исполнительными органами Белгородской области, государственными органами Белгородской области - единовременная денежная премия выплачивается в размере, установленном распорядительным актом о награждении/поощрении. В случае если распорядительным актом о награждении/поощрении не предусмотрена конкретная сумма единовременной денежной премии, то работнику выплачивается денежная премия в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

12.3. Поощрение работников производится за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

**13. Порядок выплаты заработной платы**

13.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации – рублях.

13.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца и окончательный расчет (основная часть). Заработная плата за первую половину месяца выдается 20-го числа каждого месяца, исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

13.3. Заработная плата перечисляется на банковский лицевой счет работника.

**Директор МБУДО СШ № 7 г. Белгорода А.Г. Красноруцкая**

**Приложение 1**

к Положению об оплате труда работников

МБУДО СШ № 7 г. Белгорода

**Компенсационные выплаты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Категория работников | Наименование компенсационных выплат | Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент) |
| 1. | Всем категориям работников по результатам специальной оценки условий труда | За работу во вредных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда) | до 0,12 |
| 2. | Категории (в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&date=29.02.2024) Российской Федерации) | За работу в ночное время | 0,35 |

**Директор МБУДО СШ № 7 г. Белгорода А.Г. Красноруцкая**

**Приложение 2**

к Положению об оплате труда работников

МБУДО СШ № 7 г. Белгорода

Симулирующие гарантированные выплаты для работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование категории | Стимулирующие гарантированные выплаты | Размер выплаты (руб., % от базового оклада) |
| 1. | Руководящие и педагогические работники | - за звание "Народный учитель", за звание "Заслуженный работник физической культуры", имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель"; "Заслуженный тренер РФ"; | 3000 руб. |
| - за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта" | 500 руб. |
| 2. | Заместителю руководителя учреждения (по административно-хозяйственной части)  | За особые условия труда и эффективность работы согласно Положению, утвержденному учреждением | 75% |

**Директор МБУДО СШ № 7 г. Белгорода А.Г. Красноруцкая**

**Приложение 3**

к Положению об оплате труда работников

МБУДО СШ № 7 г. Белгорода

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

**учреждения**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты за результаты труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора) производятся за счет фонда стимулирования, доведенного управлением образования администрации города Белгорода, и устанавливаются приказом учреждения.

1. **Размеры стимулирующих выплат**

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников учреждения (за исключением директора), учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

2.2. Стоимость (денежное значение) балла определяется путем деления фонда стимулирования по педагогическим и прочим работникам на общее количество баллов, набранных работниками указанных категорий за оцениваемый период, и на количество месяцев в периоде осуществления выплат.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в течение учебного года: по состоянию на начало учебного года – 1 сентября (за оцениваемый период с 1 января по 31 августа) и на начало календарного года – 1 января (за оцениваемый период с 1 сентября по 31 декабря).

2.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты работнику (за исключением директора) в денежном выражении определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных им по итогам оцениваемого периода.

2.4. Оценка качества профессиональной деятельности работников учреждения (за исключением директора) определяется в соответствии со следующими показателями эффективности работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Количество баллов** |
| **Заместитель директора** |
| 1 | Участие в проведении самообследования, подготовке отчёта самообследования (наличие протоколов, приказов и т.д.)*Примечание: баллы суммируются.*  | 10 баллов за каждое самообследование |
| 2 | Результаты проведения независимых опросов родительской, педагогической, ученической общественности, направленных на выявление удовлетворенности качеством образовательной деятельности учреждения | Удовлетворенность:свыше 90% – 3 балла;85-89% – 2 балла;80-84% – 1 балл.  |
| 3 | Участие учреждения в процедурах независимой оценки качества образования | победитель – 10 баллов; участие – 5 баллов. |
| 4 | Организация мероприятий для детей «группы риска», с ограниченными возможностями здоровья, находящихся в трудной жизненной ситуации. | 5 баллов за 1 мероприятие.(максимальное количество баллов – 20) |
| 5 | Создание в учреждении условий для организации отдыха и оздоровления учащихся в каникулярное время (процент охвата обучающихся от установленного плана)*Примечание: баллы устанавливаются на 1 календарный год* | Охват:100% – 4 балла75-99% – 3 балла;50-74% – 1 балл.За организацию работы во 2-ую летнюю смену – дополнительно 2 балла. |
| 6 | Участие в работе экспертных (рабочих) групп, советов, жюри и т.п. *Примечание: баллы устанавливаются на 1 календарный год* | 5 баллов за каждое участие.(максимальное количество баллов– 20). |
| 7 | Участие в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. (личное выступление) на:- муниципальном уровне;- региональном уровне;- всероссийском уровне.*Примечание: баллы суммируются за каждое выступление, устанавливаются на 1 календарный год.* | 2 балла 5 баллов 10 баллов (максимальное количество баллов – 20) |
| 8 | Наличие безбарьерной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья (наличие пандусов, широких дверных проемов и т.д.). | 10 баллов |
| 9 | Отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников учреждения | 10 баллов |
| 10 | Организация открытых мероприятий (занятий) по формированию здорового образа жизни, внедрению здоровьесберегающих технологий | 5 баллов за каждое мероприятие(максимальное количество баллов – 20) |
| 11 | Создание условий в учреждении для инклюзивного образования (специальные условия для сопровождения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), разработка адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ) | 10 баллов |
| 12 | Сопровождение педагогов, аттестующихся на высшую или первую квалификационные категории | 5 баллов |
| 13 | Организация работы в учреждении по сетевому взаимодействию с учреждениями общего и дошкольного образования | 5 баллов |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Инструктор-методист** |
| 1 | Ведение документации(журналы занятий, планы работы, методический материал, оформление методического стенда, материалы на аттестацию по тренерам преподавателям, материалы по педагогическому опыту):-документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления;-документация соответствует предъявленным требованиям;- документация ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению, содержанию; | 5 баллов 3 балла 1 балл |
| 2 | Отсутствие обоснованных обращенийобучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций  | 2 балла  |
| 3 | Доля обучающихся учреждения, участвующих в соревнованиях, конкурсах различных уровней (начиная от муниципального) и направлений.*Примечание: количество обучающихся, участвующих в конкурсах, мероприятиях / количество обучающихся в учреждении \* 100%.* *Каждый обучающийся учитывается 1 раз.* | 25% - 50% – 3 балла; 51% - 70% – 5 баллов; 71% - 100 % – 10 баллов. |
| 4 | Подготовка материалов для участия в соревнованиях: - оформление банка данных на спортсменов-участников соревнований; - приказов, договоров, смет расходов; - отчетов по результатам работы. | 15 баллов |
| 5 | Оформление материалов на присвоение спортивных разрядов обучающимся | 5 баллов |
| 6 | Проведение открытых занятий*Примечание: достижения суммируются за отчетный период* | 4 балла за каждое занятие |
| 7 | Проведение методических совещаний | 5 баллов |
| 8 | Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах на:- региональном уровне;- муниципальном уровне;- уровне учреждения.*Примечание: достижения суммируются за отчетный период* | За каждое выступление:5 баллов3 балла1 балл (максимальное количество баллов – 15) |
| 9 | Проведение мастер-классов на:- региональном уровне;- муниципальном уровне;- уровне учреждения.*Примечание: достижения суммируются за отчетный период* | За каждое мероприятие:5 баллов3 балла1 балл (максимальное количество баллов – 15) |
| 10 | Организация и проведение спортивных соревнований на:- региональном уровне;- муниципальном уровне;- уровне учреждения.*Примечание: достижения суммируются за отчетный период* | За каждое соревнование:5 баллов3 балла1 балл (максимальное количество баллов– 15) |
| 11 | Организация и методическое сопровождение учебно-тренировочных сборов, оздоровления обучающихся:-лагерь дневного пребывания;-многодневный туристический поход;-учебно-тренировочные сборы *(в каникулярное время)* | 5 баллов5 баллов5 баллов  |
| 12 | Организация и проведение открытых мероприятий (занятий) по формированию здорового образа жизни, внедрению здоровьесберегающих технологий. | 3 балла за каждое мероприятие |
| 13 | Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО (процент сдавших нормы ГТО).*Примечание: баллы устанавливаются на 1 календарный год* | свыше 90% – 4 балла;от 75 до 89% – 2 балла. |
| 14 | Организация физического воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в развитии (проведение спортивно-массовых мероприятий).*Примечание: баллы устанавливаются на 1 календарный год* | 10 баллов за каждое мероприятие |
| 15 | Наличие зафиксированных позитивных отзывов на работу инструктора-методиста со стороны общественности, родителей, учащихся, педагогов школ округа (при сетевом взаимодействии). | 1 балл за каждый отзыв (максимальное количество баллов – 2) |
| 16 | Участие инструктора-методиста в профильных сменах, в том числе в других регионах. | 1 балл за каждый факт участия |
| 17 | Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах (победитель, призер).Очные:- федеральный уровень;- региональный уровень;- муниципальный уровень.Заочные, официальные, проводимые по приказам Минобрнауки РФ, департамента образования Белгородской области, БелИРО, управления образования, СОИРО:- федеральный уровень;- региональный уровень;- муниципальный уровень;Прочие*Примечание: баллы за каждое участие суммируются, устанавливаются сроком на 1 год* | 20 баллов10 баллов5 баллов10 баллов 8 баллов 5 баллов1 балл |
| 18 | Наличие публикаций в научно-методических изданиях (журналы, газеты, сборники) на:- федеральном уровне; - региональном уровне;- муниципальном уровне.*Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на 1 год. Баллы делятся пропорционально на количество соавторов* | 4 балла 3 балла 2 балла за каждую публикацию(максимальное количество баллов – 15) |
| 19 | Разработка электронных образовательных ресурсов, размещение информации результатов участия учащихся в соревнованиях | 10 баллов |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Инструктор по физической культуре** |
| 1 | Организация и проведение соревнований, спортивно-массовых мероприятий | 10 баллов за каждое мероприятие |
| 2 | Участие в работе педагогического и тренерского советов учреждения | 10 баллов |
| 3 | Наличие зафиксированных позитивных отзывов на работу инструктора по физической культуре со стороны родителей (благодарственные письма, публикации положительного содержания в средствах массовой информации о педагогах дошкольного образовательного учреждения). | 1 балл за каждый отзыв |
| 4 | Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий для детей с ограниченными возможностями здоровья  | 2 балла за каждое мероприятие(максимальное количество баллов – 10) |
| 5 | Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах. Очные: - федеральный уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. Заочные*Примечание: баллы суммируются по наивысшему результату.* | 5 баллов4 балла3 балла1 балл |
| 6 | Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораториях:- на муниципальном уровне; -на уровне учреждения.*Примечание: баллы устанавливаются по наивысшему результату.* | 2 балла – участие 1 балл – участие  |
| 7 | Руководство методическим объединением на муниципальном уровне  | 15 баллов  |
| 8 | Личное участие в общественной жизни учреждения, города, области (субботники, фестивали и т.д.), в спортивно-массовых мероприятиях различного уровня | 3 балла за каждое мероприятие |
| 9 | Наличие публикаций в методических изданиях, в периодической печати:- федеральный уровень; -региональный уровень.*Примечание: баллы устанавливаются по наивысшему результату* | 3 балла2 балла |
| 10 | Проведение открытых мероприятий (занятий) по формированию здорового образа жизни, внедрению здоровьесберегающих технологий | 3 балла за каждое мероприятие(максимальное количество баллов – 15) |
| 11 | Ведение документации(журналы занятий, планы работы, методический материал, оформление методического стенда, материалы по педагогическому опыту):-документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления;-документация соответствует предъявленным требованиям;- документация ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению, содержанию; | 10 баллов 5 баллов 1 балл |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Тренер-преподаватель** |
| 1 | Ведение документации(журналы занятий учебных групп, личные дел учащихся и др.), своевременное предоставление материалов:-документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления;-документация соответствует предъявленным требованиям;- документация ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению, содержанию; | 5 баллов 3 балла 1 балл |
| 2 | Успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ, программ спортивной подготовки (процент обучающих освоивших по итогам промежуточного и итогового контроля). | 91-100% – 3 балла81-90% – 2 балла70-80% – 1 балл |
| 3 | Подготовка спортсменов-разрядников за учебный и календарный год (за каждого): - массовые разряды; - первый спортивный разряд; - кандидат в мастера спорта;- мастер спорта. |  2 балла5 баллов8 баллов11 баллов(максимальное количество баллов – 30) |
| 4 | Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах на:- региональном уровне;- муниципальном уровне;- уровне учреждения.*Примечание: баллы за каждое выступление суммируются.* | 5 баллов3 балла1 балл (максимальное количество баллов – 15) |
| 5 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. | 1 балл - при отсутствии жалобПри наличии обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия педагога - снятие 2 баллов за каждый факт |
| 6 | Отсутствие нарушений требований охраны труда, случаев травматизма на занятиях. | При наличии случаев травматизма, нарушения охраны труда и наличии предписаний соответствующих контрольно-надзорных органов снятие 3 баллов за каждый факт  |
| 7 | Проведение мастер-классов на:- региональном уровне;- муниципальном уровне;- уровне учреждения.*Примечание: баллы суммируются за каждое мероприятие.* | 5 баллов3 балла1 балл (максимальное количество баллов – 15) |
| 8 | Участие в совещаниях (педагогический совет, тренерский совет, инструктивное совещание при директоре, заместителе директора). | 3 балла |
| 9 | Организация и проведение спортивных соревнований:-главный судья;-главный секретарь;-судья.*Примечание: баллы за каждое соревнование суммируются.* | 5 баллов3 балла1 балл (максимальное количество баллов – 15) |
| 10 | Проведение учебно-тренировочных сборов, оздоровление обучающихся:-лагерь дневного пребывания,-многодневный туристический поход;-учебно-тренировочные сборы (в каникулярное время). | 5 баллов5 баллов5 баллов  |
| 11 | Участие в профессиональных конкурсах, грантах (победитель, призер).Очные: - федеральный уровень;- региональный уровень; - муниципальный уровень;- за сертификат.Заочные, официальные, проводимые по приказам Минобрнауки РФ, департамента образования Белгородской области, БелИРО, управления образования, СОИРО:- федеральный уровень;- региональный уровень;- муниципальный уровень;*Примечание: баллы за каждое участие суммируются, устанавливаются сроком на 1 год* | 20 баллов10 баллов5 баллов3 балла10 баллов 8 баллов 5 баллов  |
| 12 | Наличие зафиксированных позитивных отзывов на работу тренера-преподавателя со стороны общественности, родителей. | 1 балл за каждый отзыв, но не более 2 баллов |
| 13 | Наличие публикаций в научно-методических изданиях (журналы, газеты, сборники):- федеральный уровень; - региональный уровень;- муниципальный уровень.*Примечание: баллы устанавливаются за каждую* *публикацию при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год. Баллы делятся пропорционально на количество соавторов.* | 4 балла3 балла2 балла |
| 14 | Проведение городских и областных этапов Всероссийский спортивных соревнований школьников «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»:- региональный уровень;- муниципальный уровень. | 30 баллов10 баллов |
| 15 | Проведение спортивно-массовых мероприятий для детей с ограниченными возможностями здоровья.*Примечание: баллы устанавливаются на 1 календарный год* | 10 баллов за каждое мероприятие |
| 16 | Организация работы с одаренными детьми. | 5 баллов |
| 17 | Личное участие в общественной жизни учреждения, города, области (субботники, фестивали и т.д.), в спортивно-массовых мероприятиях различного уровня. | 3 балла за каждое участие |
| 18 | Участие тренера-преподавателя в профильных сменах, в том числе в других регионах. | 1 балл за каждое участие |
| 19 | Проведение открытых занятий. | 4 балла за каждое занятие |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Заместитель директора (по административно-хозяйственной части)** |
| 1 | Отсутствие замечаний по соответствию условий обучения в учреждении санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.  | 10 баллов |
| 2 | Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных, исправных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, столовых, пищеблоков, душевых и т.п.), подтвержденных актом о приемке школы.*Примечание: баллы устанавливаются в сентябре на 1 календарный год* | 10 баллов  |
| 3 | Отсутствие замечаний по соблюдению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. | 13 баллов  |
| 4 | Организация работ по выполнению текущего и капитального ремонта.  | 5 баллов |
| 5 | Обеспечение сохранности учебного оборудования. | 5 баллов |
| 6 | Обеспечение рационального расходования материалов, электроэнергии, соблюдение установленных лимитов. | 3 балла |
| 7 | Проведение первичного инструктажа на рабочем месте и повторного инструктажа по охране труда техническим исполнителям и обслуживающему персоналу, разработка инструкций по охране труда для технических исполнителей и обслуживающего персонала. | 3 балла |
| 8 | Наличие достижений учреждения по благоустройству и озеленению территории.Региональный уровень:1 место2 место3 местоМуниципальный уровень:1 место2 место3 местоУчастие | 10 баллов8 баллов6 баллов8 баллов6 баллов4 балла3 балла |
| 9 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и технического персонала. | 1 балл |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Сторож (вахтер)** |
| 1 | Обеспечение пропускного режима в учреждении. | 20 баллов  |
| 2 | Обеспечение сохранности вверенного имущества во время дежурства. | 20 баллов |
| 3 | Ведение документации (журналов), своевременноепредоставление служебных записок об устранении технических неполадок и неисправностей. | 15 баллов |
| 4 | Своевременное реагирование при возникновении чрезвычайной ситуации. | 10 баллов |
| 5 | Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности (отсутствие замечаний). | 10 баллов |
| 6 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся. | 7 баллов |
| 7 | Выполнение поручений руководителя учреждения, заместителя директора (по административно-хозяйственной части), не предусмотренных должностной инструкцией. | 15 баллов |
| 8 | Участие в общественно значимых мероприятиях и жизнедеятельности учреждения (субботники, спортивно-массовых мероприятия и т.д.):- неоднократное участие;- однократное участие. | 3 балла 1 балл  |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Дворник** |
| 1 | Своевременная ежедневная уборка территории учреждения (отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН). | 20 баллов  |
| 2 | Содержание площадки под контейнеры ТБО. | 5 баллов  |
| 3 | Обеспечение сохранности вверенного имущества  | 15 баллов |
| 4 | Оперативное выполнение работ по устранению последствий непредвиденных ситуаций (аварий технического характера, последствий непогоды и т.д.). | 10 баллов |
| 5 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов. | 15 баллов |
| 6 | Участие в общественно значимых мероприятиях и жизнедеятельности учреждения (субботники, спортивно-массовых мероприятия и т.д.):- неоднократное участие;- однократное участие. | 3 балла 1 балл |
| 7 | Выполнение поручений руководителя учреждения, заместителя директора (по административно-хозяйственной части), не предусмотренных должностной инструкцией. | 20 баллов |
| 8 | Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности (отсутствие замечаний). | 15 баллов  |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Уборщик служебных помещений** |
| 1 | Своевременная ежедневная уборка помещений (отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН). | 20 баллов  |
| 2 | Проведение генеральной уборки помещений. | 15 баллов |
| 3 | Обеспечение сохранности вверенного имущества. | 15 баллов |
| 4 | Оперативное выполнение работ по устранению последствий непредвиденных ситуаций (аварий технического характера, последствий непогоды и т.д.). | 5 баллов |
| 5 | Соблюдение требований СанПиН в части хранения и маркировки уборочного инвентаря. | 15 баллов |
| 6 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов. | 5 балла |
| 7 | Участие в общественно значимых мероприятиях и жизнедеятельности учреждения (субботники, спортивно-массовых мероприятия и т.д.):- неоднократное участие;- однократное участие. | 3 балла 1 балл |
| 8 | Выполнение поручений руководителя учреждения, заместителя директора (по административно-хозяйственной части), не предусмотренных должностной инструкцией. | 15 баллов |
| 9 | Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности (отсутствие замечаний). | 10 баллов  |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря** |
| 1 | Обеспечение своевременной сезонной подготовки обслуживаемого оборудования и механизмов. | 20 баллов |
| 2 | Своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам. | 20 баллов |
| 3 | Своевременное реагирование при возникновении чрезвычайной ситуации. | 5 баллов |
| 4 | Обеспечение сохранности вверенного инвентаря и оборудования. | 15 баллов |
| 5 | Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии. | 5 баллов |
| 6 | Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности, электробезопасности (отсутствие замечаний). | 10 баллов  |
| 7 | Рациональное расходование материалов, электроэнергии в ходе ремонтных работ. | 10 баллов  |
| 8 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, воспитанников и работников. | 5 баллов |
| 9 | Участие в общественно значимых мероприятиях и жизнедеятельности учреждения (субботники, спортивно-массовых мероприятия и т.д.):- неоднократное участие;- однократное участие. | 3 балла 1 балл |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Секретарь** |
| 1 | Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации. | 20 баллов |
| 2 | Систематизация и учет входящей и исходящей документации в учреждении. | 20 баллов |
| 3 | Ведение личных дел сотрудников, воспитанников. | 15 баллов  |
| 4 | Контроль за соблюдением сроков исполнения входящей документации, поручений, писем, запросов. | 15 баллов  |
| 5 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководящих работников учреждения, родителей. | 10 баллов  |
| 6 | Соблюдение требований охраны труда (отсутствие замечаний). | 10 баллов  |
| 7 | Ведение архивной документации | 10 балла |
| 8 | Участие в общественно значимых мероприятиях и жизнедеятельности учреждения (субботники, спортивно-массовых мероприятия и т.д.):- неоднократное участие;- однократное участие. | 3 балла 1 балл |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Инженер** |
| 1 | Содержание в рабочем состоянии компьютерной техники, локальной сети учреждения.  | 25 баллов |
| 2 | Своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам. | 25 баллов |
| 3 | Обслуживание программного обеспечения компьютерной техники. | 20 баллов |
| 4 | Техническое сопровождение сайта учреждения. | 10 баллов |
| 5 | Соблюдение требований охраны труда и электробезопасности (отсутствие замечаний). | 15 баллов |
| 6 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководящих работников учреждения, родителей. | 5 баллов  |
| 7 | Участие в общественно значимых мероприятиях и жизнедеятельности учреждения (субботники, спортивно-массовых мероприятия и т.д.):- неоднократное участие;- однократное участие. | 3 балла 1 балл |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |
| **Вахтер** |
| 1 | Обеспечение пропускного режима в учреждении. | 20 баллов  |
| 2 | Обеспечение сохранности вверенного имущества во время дежурства. | 20 баллов |
| 3 | Ведение документации (журналов), своевременноепредоставление служебных записок об устранении технических неполадок и неисправностей. | 15 баллов |
| 4 | Своевременное реагирование при возникновении чрезвычайной ситуации. | 10 баллов |
| 5 | Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности (отсутствие замечаний). | 10 баллов |
| 6 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся. | 7 баллов |
| 7 | Выполнение поручений руководителя учреждения, заместителя директора (по административно-хозяйственной части), не предусмотренных должностной инструкцией. | 15 баллов |
| 8 | Участие в общественно значимых мероприятиях и жизнедеятельности учреждения (субботники, спортивно-массовых мероприятия и т.д.):- неоднократное участие;- однократное участие. | 3 балла 1 балл  |
|  | **Итого: 100 баллов (максимально)** |

2.5. Корректировка показателей эффективности работы производится не чаще одного раза в год по инициативе коллегиальных органов управления учреждением.

1. **Организация деятельности Комиссии**

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем Совете создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением управляющего совета, которое утверждается приказом по учреждению. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников в соответствии с утвержденными показателями.

При увольнении работников Комиссией устанавливается новый итоговый лист, в котором произведен перерасчет стоимости балла за счет высвободившихся денежных средств и, соответственно, размер стимулирующих выплат каждого работника.

3.2. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на общем собрании работников учреждения. В состав Комиссии входят руководящие работники (2 чел.), опытные и пользующиеся авторитетом педагогические работники (1 чел.), председатель первичной профсоюзной организации (1 чел.), представитель учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (1 чел.).

3.3. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего Совета, руководителем учреждения.

3.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании, прямым открытым голосованием. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя Комиссии является решающим. Член комиссии не может проводить оценку деятельности в отношении самого себя.

3.6. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

1. **Порядок установления и распределения стимулирующих выплат**

4.1. Каждый работник учреждения самостоятельно заполняет оценочный лист эффективности профессиональной деятельности.

4.2. Заполненный и подписанный работником оценочный лист (с указанием даты заполнения) подается в Комиссию через инструктора-методиста не позднее, чем за три дня до заседания Комиссии.

4.3. Комиссия осуществляет анализ оценочных листов работников, составляет итоговый протокол с указанием общего количества баллов. Итоговый протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии, указывается дата его составления.

 4.4. При наличии разногласий в оценке деятельности работника по одному или нескольким критериям на заседание Комиссии приглашается работник. Если разногласия урегулированы, в оценочном листе напротив показателя эффективности деятельности, по которому возникли разногласия, ставится подпись работника и прикладываются подтверждающие документы. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий, в который вносится мотивированное обоснование выставленных баллов, который подписывается всеми членами Комиссии и передается в Управляющий Совет и первичную профсоюзную организацию для принятия окончательного решения.

4.5. Комиссия обязана ознакомить, а работник, в свою очередь, ознакомиться с принятым решением под роспись.

4.6. С момента ознакомления работника с решением, в течение двух дней, он вправе подать обоснованное письменное заявление руководителю учреждения о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным показателям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт(ы) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.7. Руководитель учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение трех дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта(ов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый протокол.

4.8. Итоговый протокол Комиссии с подписанными оценочными листами всех работников учреждения, которые подтверждают факт их ознакомления с выставленными баллами, протоколами разногласий (при наличии), протоколами заседаний Комиссии по фактам рассмотрения заявлений работников о несогласии с выставленными баллами (при наличии) передается на согласование в Управляющий Совет учреждения.

4.9. На основании представленных документов по согласованию с первичной профсоюзной организацией Управляющий Совет принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения на соответствующий период.

4.10. На основании решения Управляющего Совета и документов Комиссии руководитель учреждения издает приказ, в котором указывается количество набранных баллов и сумма стимулирующих выплат по каждому работнику. С приказом под роспись знакомятся все работники учреждения.

4.11. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты работников.

4.12. Работники учреждения, осуществляющие свою деятельность на условиях внешнего или внутреннего совместительства, имеют право на выплаты из фонда стимулирования при наличии результатов профессиональной деятельности, предусмотренных показателями.

4.13. Стимулирующие выплаты работникам снижаются в следующих случаях:

‒ за некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей – на 25% от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

‒ за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

‒ за дисциплинарное взыскание в виде замечания ‒ на 50% от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

‒ за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;

‒ за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение года.

Снижение стимулирующих выплат осуществляется приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии.

4.14. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с момента увольнения работника.

4.15. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

**Директор МБУДО СШ № 7 г. Белгорода А.Г. Красноруцкая**

**Приложение 4**

к Положению об оплате труда работников

МБУДО СШ № 7 г. Белгорода

Гарантированные надбавки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование гарантированной надбавки | Размер надбавки к базовому окладу (коэф-т) |
| 1. | Педагогическим работникам | За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (за фактически отработанное время) | 0,2 (за 18 часов в неделю) |
| 2. | Директору, заместителю директора учреждения | За организацию и проведение областной, городской, районной спартакиады, слетов школьников, спартакиады дошкольных образовательных организаций, комплектование и подготовку команд к участию в городской, районной и областной, Всероссийских спартакиадах и слетах школьников, во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников "Президентские спортивные состязания" и "Президентские спортивные игры", во Всероссийском туристическом слете, слете стран СНГ | 0,5 |
| 3. | Руководящим и педагогическим работникам учреждения | За ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы на региональном и муниципальном уровне (в соответствии с локальным актом учредителя).За участие в проектах муниципального и регионального уровня | 0,15 |
| 4. | Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в учреждение, на период первого года трудовой деятельности |  | 0,30 |

**Директор МБУДО СШ № 7 г. Белгорода А.Г. Красноруцкая**