

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №1»**

Согласовано

Председатель Совета трудового коллектива
МБУ ДО «ДЮСШ №1»

_____ Е.А. Петрук
« 25 » марта 2024г.

Утверждаю

И.о. директора МБУ ДО «ДЮСШ №1»
_____ А.В. Вершигор

Приказ № 96-д от « 25 » марта 2024г.

Рассмотрено и принято

на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО «ДЮСШ №1»

Протокол № 3 от « 25 » марта 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №1» (МБУ ДО «ДЮСШ №1»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ №1» (далее – Учреждение) является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением правительства Тульской области от 27.11.2017г. №571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования», Постановлением администрации города Алексина от 06.11.2018 года №2350 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры выплат стимулирующего характера, условия и порядок их выплаты работникам Учреждения.

Данное Положение не распространяется на руководителя Учреждения, выплаты стимулирующего характера для которого устанавливаются учредителем.

1.3. Настоящее Положение является основой для установления порядка и условий распределения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Разработанное Положение принимается по согласованию с представительным органом работников.

1.4. По инициативе руководителя по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены. Оформленные соответствующим образом изменения и дополнения подшиваются к настоящему Положению.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденный на текущий финансовый год.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Для работника Учреждения, занимающего должность в соответствии со штатным расписанием устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам;
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за 3 месяца, за 6 месяцев, за год, за учебный год).

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

2.3. Премия устанавливается в процентах к должностному окладу работника и в абсолютной величине, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

2.4. Премирование осуществляется на основании приказа Учреждения.

2.5. Премия по итогам работы (за месяц, за 3 месяца, за 6 месяцев, за год, за учебный год) выплачивается за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения (Приложение).

2.6. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Выплаты устанавливается в процентах к должностному окладу работника и в абсолютной величине.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения (вид, размер и условия данной выплаты представлены в таблице №1, а также в Показателях для установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ №1» согласно приложения к положению).

Выплаты устанавливается в процентах к должностному окладу работника и в абсолютной величине.

Таблица №1

	Показатели	Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы	Основание
1.	Техническому персоналу и другим работникам ДЮСШ за экстренное устранение аварийных ситуаций	до 200%	Служебная записка зам. директора по УВР

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения (вид, размер и условия данной выплаты представлены в таблице №2, а также в Показателях для установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ №1» согласно приложения к положению).

Таблица №2

Показатели		Размер стимулирующей выплаты в % от минимального оклада, минимальной ставки заработной платы	Основание
1.	<p>Работникам учреждения за повышение авторитета, имиджа Учреждения</p> <ul style="list-style-type: none"> - личное участие в общественной жизни, мероприятиях разного уровня (кроме тренера-преподавателя) - при наличии призовых мест 	<p>до 15%</p> <p>до 30%</p>	Наличие подтверждающих документов (служебные записки, грамоты)

- непосредственное участие в реализации национальных проектов (вид, размер и условия данной выплаты представлены в таблице №3, а также в Показателях для установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ №1» согласно приложения к положению).

Таблица №3

Показатели		Размер стимулирующей выплаты в абсолютной величине, руб.	Основание
1.	<p>Работникам учреждения за непосредственное участие в реализации комплекса ГТО (входит в состав федерального проекта «Спорт-норма жизни», который является частью нац. проекта «Демография»):</p> <p>личная награда - знак отличия ГТО по градации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - золото - серебро - бронза 	<p>1500 руб.</p> <p>1000 руб.</p> <p>500 руб.</p>	Приказ о присвоении знака отличия, удостоверение

2.8. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников.

2.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (Далее-Комиссия) в следующем порядке:

- заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

- другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Решение Комиссии вводится в действие приказом руководителя Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3. Критерии для установления выплат стимулирующего характера

3.1. Перечень критериев показателей для установления выплат стимулирующего характера - за качество выполняемой работы и за интенсивность и высокие результаты работы внутри определенной категории работников Учреждения приведены в Приложении к настоящему Положению.

3.2. Основанием для определения выплат стимулирующего характера является оценочный лист работника Учреждения, с заключением комиссии по стимулирующим выплатам.

3.3. На основании оценочного листа (форма и содержание см. таблицу) необходимо произвести подсчет баллов по каждому работнику Учреждения за работу, выполненную в текущий период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Оценочный лист

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Кол-во набранных баллов за месяц (работник)	Основание	Кол-во набранных баллов за месяц (комиссия)	Примечания
----------	------------	------------------------------	---	-----------	---	------------

3.4. Утверждение оценочных листов работников Учреждения проводится на заседании комиссии, с оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника Учреждения, количество баллов по оценочным листам, согласование представительного органа работников.

3.5. В случае несогласия с количеством баллов работник в течение пяти дней с момента ознакомления вправе обратиться в письменной форме за разъяснениями в комиссию по назначению выплат стимулирующего характера.

3.6. Представительный орган работников в течение пяти дней рассматривает письменное обращение работника Учреждения и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник.

4. Порядок определения стимулирующих выплат

4.1. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по организации.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д»

4.3. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле

$СВ=(Д*Б)$ где:

СВ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

4.4. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику за рассматриваемый период.

5. Порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при наличии действующей лицензии на правоведения образовательной деятельности

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливается ежемесячно, по истечению 3;6;9 месяцев, и могут определяться по итогам работы за учебный год, или по отдельным показателям – за текущий месяц, шесть месяцев, девять месяцев.

5.3. Выплаты стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен (или выплаты стимулирующего характера не производятся полностью) приказом руководителя Учреждения в следующих случаях:

- если деятельность Учреждения приостановлена по решению суда и (или) осуществлена приостановка действия лицензии, выданной Учреждению на правоведения образовательной деятельности, или ее аннулирование по решению соответствующей организации. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам на основании приказа руководителя Учреждения с момента приостановления деятельности Учреждения до начала функционирования Учреждения в обычном режиме;

- окончания срока их действия;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);

- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;

- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения;

- наличие листов по временной нетрудоспособности;

- за нахождение работника в отпуске по уходу за ребенком;

- за нахождение работника в длительном отпуске сроком до одного года;

- если отсутствуют или имеется недостаточное количество средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты в текущем финансовом периоде;

- если при работе существенно изменяются показатели, за которые предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

6. Финансирование стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, а также выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться за счет фактически сложившейся экономии по фонду оплаты труда по итогам календарного года.

6.2. В случае наличия не использованных средств стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам календарного года они могут быть перераспределены внутри определенной категории работников или использованы для другой категории работников.

**Показатели для установления выплат стимулирующего характера
работникам МБУ ДО «ДЮСШ №1»**

Инструктор-методист

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Основание
1	2	3	5
1. Соблюдение регламентов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	1.1. Качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией -высокий уровень -средний уровень -ниже среднего уровень <i>по итогам 6, 12 месяцев</i>	3 2 1	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
2. Соблюдение установленных сроков выполнения работ	2.1. Качественное ведение документации (планы работы, методический материал, оформление методического стенда, материалы на аттестацию по тренерам преподавателям, материалы по педагогическому опыту): - документация соответствует предъявленным требованиям; - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению, содержанию; - своевременное предоставление запрашиваемых документов. <i>по итогам 6, 12 месяцев</i>	2 1 2	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
3. Отсутствие обоснованных жалоб	3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся работников, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций, недостатков или нарушений организации работы <i>ежемесячно</i>	2	Журнал обращений граждан с жалобами
4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	4.1. Проведение методических занятий	4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	4.2. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах муниципального уровня регионального уровня <i>по результатам выступления</i>	3 5	Внутришкольный контроль (Тренер-преподаватель оформляет материалы и сдает ЗДУВР)
	4.3. Проведение мастер-классов на - региональном уровне - муниципальном уровне	4 3	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	4.4. За качественное методическое сопровождение: спортивных соревнований, проведение тестирований <i>ежемесячно</i>	5	Приказ Министерства образования и науки, Министерства спорта, управления образования, комитета по культуре

<p>4.4.1. Региональный уровень (областная лига (ТЮБЛ) (б/б): -главный судья -главный секретарь -судья</p>	<p>7 6 5</p>	<p>молодежной политике и спорту</p> <p>Отчеты о проведении соревнований.</p>
<p>4.4.2. Межрегиональный уровень, матчевые встречи, турниры (х/г, самбо): -главный судья -главный секретарь -судья</p>	<p>7 6 5</p>	
<p>4.4.3. Матчевая встреча, муниципальные соревнования (л/а, б/б): -главный судья -главный секретарь -судья</p>	<p>5 5 2</p>	
<p>4.4.4. Первенство ДЮСШ (все виды спорта) -главный судья -главный секретарь -судья</p>	<p>3 3 1</p>	<p>Приказ ДЮСШ и отчет о проведении соревнований</p>
<p>4.5. Методическое сопровождение показательных выступлений: -на уровне ОУ -муниципальном уровне <i>ежемесячно</i></p>	<p>2 5</p>	<p>Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)</p>
<p>4.6. За качественную организацию и методическое сопровождение УТС оздоровление обучающихся: -лагерь дневного пребывания (воспитатель), -многодневный туристический поход -Учебно-тренировочные сборы (осенние, весенние каникулы) <i>по факту</i></p>	<p>до 4 до 4 до 4</p>	<p>Внутришкольный контроль Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)</p>
<p>4.7. Личные достижения и профессиональный рост методиста, инструктора методиста: 4.7.1. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня: -муниципальный -региональный -федеральный <i>по факту</i> 4.7.2. Победителям и призерам профессиональных конкурсов разного уровня: -муниципальный победитель призер -региональный победителям призер -федеральный победитель призер <i>по факту</i> 4.7.3. Победителям и призерам профессиональных конкурсов разного уровня: -муниципальный победитель</p>	<p>5 7 10 10 5 15 10 20 15 10</p>	<p>Административный контроль (приказ, справка, служебная записка); наградные материалы</p>

	призер -региональный победителям призер -федеральный победитель призер <i>по факту</i> 4.7.3. Личное участие в спортивных соревнованиях разного уровня: -муниципальный -региональный - федеральный <i>по факту</i>	5 15 10 20 15 5 10 15	
	4.8. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности -школьный -муниципальный -региональный -всероссийский -международный	2 3 4 5 6	Копии грамот, приказы и другие наградные материалы.
	4.9. Наличие опубликованных статей, научных публикаций в т.ч. на сайте ДЮСШ, на интернет-сайтах, имеющих соответствующий гриф, выходные данные, логотип школы: -муниципальный -региональный -всероссийский -международный	1 2 3 4	Титульный лист печатного издания, страницы содержание.
	4.10. Пополнение методическими материалами страниц школьного сайта	3	
5. Факторы влияющие на снижение стимулирующих выплат	- несвоевременное предоставление отчетов	-5	Административный контроль (приказ, справка, служебная записка);

Тренер-преподаватель (включая старшего тренера-преподавателя)

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Основание
1	2	3	4
1. Соблюдение регламентов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	1.1. Посещаемость учебно-тренировочных занятий обучающимися: -100% -75% -50% <i>по итогам 6, 12 месяцев</i>	4 3 1	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	1.2. Сохранность контингента - 95% и выше - 80-95% - менее 80% <i>по итогам 12 месяцев</i>	10 5 0	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
2. Соблюдение установленных сроков выполнения работ	2.1. Качественное выполнение работ: - Своевременное предоставление информации для размещения её на сайте школы (каникулы-онлайн, заметки по результатам спортивно-массовых мероприятий); - Работа в «Сетевом городе»;	3 3	Административный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	- Создание и ведение «Личной	1	

	страницы»; - Своевременное качественное ведение документации регламентирующей деятельность тренера-преподавателя. <i>ежемесячно</i>	3	
3.Отсутствие обоснованных жалоб	3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций на занятиях, недостатков или нарушений организации <i>ежемесячно</i>	2	Журнал обращений граждан с жалобами
4.Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	4.1.Проведение открытых занятий <i>ежемесячно</i>	4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	4.2. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах муниципального уровня <i>по результатам выступления</i>	3	Внутришкольный контроль (Тренер-преподаватель оформляет материалы и сдает ЗДУВР)
	4.3. Проведение мастер-классов на: - региональном уровне - муниципальном уровне - школьном уровне	5 3 2	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	4.4. Подготовка и проведение показательных выступлений: -на уровне ОУ -муниципальный уровень <i>ежемесячно</i>	2 5	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)
	4.5. За качественную организацию и проведение спортивных соревнований: <i>ежемесячно</i>	Не более 7 (за один день соревнований)	Приказ Министерства образования и науки, Министерства спорта, управления образования, комитета по культуре молодежной политике и спорту Отчеты о проведении соревнований.
	4.5.1. Региональный уровень: -главный судья -главный секретарь -судья	7 6 5	
	4.5.2. Межрегиональный уровень: -главный судья -главный секретарь -судья	7 6 5	
	4.5.3. Матчевая встреча, муниципальные соревнования: -главный судья -главный секретарь -судья	5 5 2	
	4.5.4. Первенство ДЮСШ: -главный судья -главный секретарь -судья	3 3 1	
	4.6. Результативность участия в спортивных соревнованиях разного уровня <i>ежемесячно</i>		
	4.6.1.Всероссийский уровень (официальные соревнования) 1 место 2 место 3 место	18 15 13	
	4.6.2. Зональные, территориальные (официальные соревнования) 1 место 2 место 3 место	16 14 12	Наградные материалы (грамоты), протоколы, выписки из протоколов, служебная записка ЗДУВР

4.6.3. Региональный (первенство Тульской области): 1 место 2 место 3 место	14 12 10	Наградные материалы (грамоты), протоколы, выписки из протоколов, служебная записка ЗДУВР
4.6.4. Межрегиональный уровень (турниры) 1 место 2 место 3 место	12 11 10	Наградные материалы (грамоты), протоколы, выписки из протоколов, служебная записка ЗДУВР
4.6.5. Матчевые встречи, турниры (г. Москва, Тула, Калуга и т.п.) 1 место 2 место 3 место	6 5 4	Наградные материалы (грамоты), протоколы, выписки из протоколов, служебная записка ЗДУВР
4.6.6. Муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место	3 2 1	Наградные материалы (грамоты), протоколы, выписки из протоколов, служебная записка ЗДУВР
<i>При переходе обучающихся от одного тренера к другому: от заработанных баллов 1-ый год обучения засчитываются обоим тренерам по 50%; 2-ой год обучения первому тренеру 30%; 3-ий год обучения первому тренеру 10%; последующие годы действующему тренеру 100%</i>		Приказ о переводе обучающегося в другую группу, наградные материалы, протоколы
4.7. За подготовку спортсмена, вошедшего в состав сборной: - ЦФО - Тульской области <i>по факту</i>	Не более 10 баллов 10 8	Документальное подтверждение, приказ
4.8. За качественную организацию и проведение УТС, оздоровление обучающихся: - лагерь дневного пребывания (воспитатель), - многодневный туристический поход; - Учебно-тренировочные сборы (осенние, весенние, летние каникулы). <i>по факту</i>	4 4 4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)
4.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, с заинтересованными организациями и ведомствами: - проведение совместных детско-взрослых дел, событий; - качественная подготовка и выступление на родительских собраниях, лекториях, Совете ДЮСШ, и т. д. <i>по факту</i>	2 1	Внутришкольный контроль Справка-отзыв ЗДУВР, родителей. материалы выступлений
4.10. Личные достижения и профессиональный рост тренера-преподавателя 4.10.1. Участие в профессиональных конкурсах разного уровня: - муниципальный - региональный - федеральный <i>по факту</i>	5 7 10	Административный контроль (приказ, справка, служебная записка); наградные материалы

	<p>4.10.2. Победителям и призерам профессиональных конкурсов разного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>муниципальный</i> победитель 10 призер 5 - <i>региональный</i> победителям 15 призер 10 - <i>федеральный</i> победитель 20 призер 15 <i>по факту</i> <p>4.10.3. Личное участие в спортивных соревнованиях, мероприятиях разного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный 5 - муниципальный 10 - региональный 15 - федеральный 20 <i>по факту</i> 		
	<p>4.11. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> -школьный 2 -муниципальный 3 -региональный 4 -всероссийский 5 -международный 6 		Копии грамот, приказы и другие наградные материалы.
	<p>4.12. Наличие опубликованных статей, научных публикаций в т.ч. на интернет-сайтах, имеющих соответствующий гриф, выходные данные, логотип школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный 1 -региональный 2 -всероссийский 3 -международный 4 		Титульный лист печатного издания, страницы содержание.
5. Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	<p>5.1. Перечень факторов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие случаев травматизма; -5 - обоснованные жалобы со стороны родителей; -5 - несвоевременное предоставление отчетов и документов, регламентирующих деятельность тренеров-преподавателей; -5 - ненадлежащий контроль за выполнением обучающими правил внутреннего распорядка -5 		Административный контроль (приказ, справка, служебная записка)

Максимальное количество баллов – 125

Заместитель директора, руководитель структурного подразделения

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования					
1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы по вопросам, находящимся в компетенции заместителя директора	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона	Да/нет	2	Отсутствие жалоб, обоснованность которых официально подтверждена – 2 балла. Наличие жалоб, обоснованность

		от 02.05.2006 №59-ФЗ			которых официально подтверждена – 0 баллов.
2	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3	Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла. Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов.
3	Выполнение объема муниципального задания по видам предоставляемых услуг (по компетенции)	% выполнения муниципального задания	95-100%	3	100% - 3 балла. От 95% до 99% - 1 балл. Менее 95% - 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А – объем выполненного муниципального задания. В – объем муниципального задания по плану.
4	Готовность к новому учебному году	Акт приемки	Да/нет	2	Наличие акта о приемке, подписанного до начала учебного года без замечаний – 2 балла. Наличие акта о приемке, подписанного до начала учебного года с замечаниями – 0 баллов.
5	Обеспечение достижения динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента РФ	Ежемесячные отчеты	Да/нет	2	Обеспечение достижения динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников – 2 балла. Не обеспечение достижения динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников – 0 баллов.
2. Функционирование системы государственно-общественного управления					
6	Результаты участия органов государственно-общественного управления в решении актуальных задач функционирования и развития организации (по компетенции)	Протоколы заседаний органов государственно-общественного управления	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом организации	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов государственно-общественного управления организации и периодичности их заседаний,

					установленному локальным актом порядку – 2 балла. Не соответствие содержания протоколов заседаний органов государственного управления организации и периодичности их заседаний, установленному локальным актом порядку – 0 баллов.
3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг					
7	Рейтинг организации по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	1-3 места в рейтинге по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в организации	1-3 места	3	1-3 места в рейтинге по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в организации – 3 балла. 4 место и ниже в рейтинге по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в организации – 0 баллов.
4. Информационная открытость					
8	Трансляция опыта деятельности организации для управленческого сообщества на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровне	Организация и проведение мероприятий	Да/нет	3	Организованы и проведены мероприятия: на региональном, федеральном, международном уровне – 3 балла, на муниципальном уровне - 2 балла. Мероприятия не организованы - 0 баллов.
9	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества через участие руководителя в форумах, конференциях, конкурсах, «круглых столах»	Выступление руководителя с докладом на мероприятии	Да/нет	3	Выступление руководителя с докладом на мероприятии: регионального, федерального, международного уровня – 3 балла, муниципального уровня – 2 балла. Отсутствие выступления руководителя с докладом - 0 баллов.
5. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних					
10	Охват обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам	Количество обучающихся, состоящих на учете в	Да/нет	2	100% обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам

	несовершеннолетних и защите их прав, организованными формами отдыха в каникулярное время	комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав			несовершеннолетних и защите их прав, охвачены организованными формами отдыха в каникулярное время - 2 балла. Менее 100% обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, охвачены организованными формами отдыха в каникулярное время - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, охваченных организованными формами отдыха в каникулярное время, В - количество обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, в организации.
11	Организация работы по профилактике неблагоприятных явлений в детской и подростковой среде (саморазрушающее поведение, экспериментирование и злоупотребление ПАВ, агрессия, жестокость и насилие, асоциальное поведение, экстремизм и ксенофобия и др.)	Количество детей, которым оказана помощь	Не менее 30 за учебный год	3	Не менее 30 детей, которым оказана помощь по профилактике неблагоприятных явлений в детской и подростковой среде за учебный год – 3 балла. Менее 30 детей, которым оказана помощь по профилактике неблагоприятных явлений в детской и подростковой среде за учебный год – 0 баллов.
6. Реализация социокультурных проектов					
12	Реализация социально-значимых проектов, в т.ч. в рамках детских (молодежных) общественных организаций (объединений), общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации	Наличие и размещение на официальном сайте организации отчета о работе по реализации социально-значимых проектов	Отчет о не менее 10 проектах за учебный год	2	Наличие и размещение на официальном сайте организации отчета о работе по реализации не менее 10 социально-значимых проектов за учебный год – 2 балла. Наличие и размещение на

	«Российское движение школьников»				официальном сайте организации отчета о работе по реализации менее 10 социально-значимых проектов за учебный год – 0 баллов.
7. Кадровый потенциал					
13	Привлечение молодых специалистов	Доля молодых педагогов (до 35 лет) в общей численности педагогического персонала (в соответствии со статистическими отчетами)	20-30%	3	30% и более – 3 балла. От 20 до 29% - 2 балла. Менее 20% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации, В - количество педагогических работников, работающих в организации
14	Организация наставничества	Наличие плана работы и отчета о его реализации	Да/нет	2	Наличие плана работы и отчета о его реализации – 2 балла. Отсутствие плана работы и отчета о его реализации – 0 баллов.
15	Реализация в организации мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня педагогических работников	Доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории	%	3	80% и более - 3 балла. От 60 до 79% - 2 балла. От 50 до 59% - 1 балл. Менее 50% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество педагогических работников, работающих в организации и имеющих квалификационные категории, В - количество педагогических работников, работающих в организации
16	Создание условий по участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Наличие педагогов, принявших участие в очных региональных, всероссийских, международных конкурсах педагогического мастерства	Да/нет	3	Наличие педагогов-победителей очных региональных, всероссийских, международных конкурсов – 3 балла. Наличие педагогов - призеров очных региональных, всероссийских, международных конкурсов – 2 балла.

					Наличие педагогов, принявших участие в очных региональных, всероссийских, международных конкурсах – 1 балл. Отсутствие педагогов, принявших участие в очных региональных, всероссийских, международных конкурсах – 0 баллов.
17	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровне	Количество организованных и проведенных мероприятий	Да/нет	3	Организованы и проведены: 3 и более мероприятия – 3 балла. менее 3 мероприятий – 1 балл. Мероприятия не проводились – 0 баллов.
8. Организация работы с одаренными детьми					
18	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие и размещение на официальном сайте организации программ, направленных на работу с одаренными детьми, и отчета об их реализации	Да/нет	2	В организации имеются программы, направленные на работу с одаренными детьми, и отчет об их реализации (информация размещена на официальном сайте организации) – 2 балла. Отсутствие в организации программ, направленных на работу с одаренными детьми или в организации имеются программы, направленные на работу с одаренными детьми, и отчет об их реализации, но информация не размещена на официальном сайте организации – 0 баллов.
19	Наличие обучающихся, получивших звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта России» (в соответствии с компетенцией)	Количество обучающихся	Да/нет		2 балла за каждого обучающегося. Методика расчета: $2xA$, где А – количество обучающихся, получивших звание «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», спортивный разряд «Кандидат в мастера спорта России», в течение учебного

					года.
20	Наличие обучающихся, получивших 1-й спортивный разряд (в соответствии с компетенцией)	Количество обучающихся	Да/нет		0,5 балла за каждого обучающегося. Методика расчета: 0,5xA, где А – количество обучающихся, получивших 1-й спортивный разряд, в течение учебного года.
21	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами конкурсов, фестивалей творческой, технической направленности в соответствии с приказом и подготовленных педагогами организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	6	Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами (1-3 места): - на всероссийском, международном уровне – 3 балла, - на региональном уровне – 2 балла, - на муниципальном уровне – 1 балл. Отсутствие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами (1-3 места) – 0 баллов.
9. Создание условий по сохранению и укреплению здоровья детей					
22	Реализация программ, направленных на здоровьесбережение	Наличие и размещение на официальном сайте организации программ, направленных на здоровьесбережение, и отчета об их реализации	Да/нет	2	В организации имеются программы, направленные на здоровьесбережение, и отчет об их реализации (информация размещена на официальном сайте организации) – 2 балла. В организации отсутствуют программы, направленные на здоровьесбережение или в организации имеются программы, направленные на здоровьесбережение, и отчет об их реализации, но информация не размещена на официальном сайте организации – 0 баллов.
23	Участие заместителя директора, руководителя структурного подразделения в летней оздоровительной	Наличие/отсутствие	Да/нет	9	Наличие в организации лагерей с дневным пребыванием обучающихся – 3

	<p>кампании: - организация деятельности лагерей с дневным пребыванием обучающихся;</p>				<p>балла. Отсутствие в организации лагерей с дневным пребыванием обучающихся – 0 баллов.</p>
	<p>- организация многодневных походов;</p>				<p>Организовано не менее 2 многодневных походов – 3 балла. Организовано менее 2 многодневных походов – 0 баллов.</p>
	<p>- организация временного трудоустройства несовершеннолетних.</p>				<p>На базе организации организовано временное трудоустройство 10 и более несовершеннолетних – 3 балла. На базе организации организовано временное трудоустройство от 5 до 9 несовершеннолетних – 1 балл. На базе организации не организовано временное трудоустройство несовершеннолетних – 0 баллов.</p>
24	<p>Обеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в организации (в соответствии с компетенцией)</p>	<p>Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время пребывания в организации</p>	<p>Да/нет</p>	<p>2</p>	<p>Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время пребывания в организации – 2 балла. Наличие случаев травматизма среди обучающихся во время пребывания в организации – 0 баллов.</p>
10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы					
25	<p>Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов в соответствии с приказом и подготовленных педагогами организации (в соответствии с компетенцией)</p>	<p>Наличие/отсутствие</p>	<p>Да/нет</p>	<p>6</p>	<p>Наличие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами (1-3 места): - на всероссийском, международном уровне – 3 балла, - на региональном уровне – 2 балла, - на муниципальном уровне – 1 балл. Отсутствие обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших</p>

					победителями или призерами (1-3 места) – 0 баллов.
26	Доля руководителей структурных подразделений, обучающихся и работников организации сдавших нормы (выполнивших нормативы) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	Доля обучающихся и работников сдавших нормы ВФСК «ГТО»	%	3	70% и выше – 3 балла. От 60 до 69% - 2 балла. От 50 до 59% - 1 балл. Менее 50% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся и работников, сдавших нормы (выполнивших нормативы) ВФСК «ГТО», В - количество обучающихся и работников, сдававших нормы (выполнявших нормативы) ВФСК «ГТО»
27	Организация деятельности Центра тестирования ГТО в муниципальном образовании город Алексин на базе организации	Наличие и размещение на официальном сайте организации постановления администрации о наделении полномочиями Центра тестирования ГТО, планов работы, отчетов в т.ч. о проведенных мероприятиях	Да/нет	3	Наличие и размещение на официальном сайте организации постановления администрации о наделении полномочиями Центра тестирования ГТО, планов работы, отчетов в т.ч. о проведенных мероприятиях – 3 балла. Отсутствие на официальном сайте организации постановления администрации о наделении полномочиями Центра тестирования ГТО, планов работы, отчетов в т.ч. о проведенных мероприятиях – 0 баллов.
28	Организация работы спортивных сооружений организации в рамках сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями, проведения спортивных мероприятий для жителей (в соответствии с компетенцией)	Наличие приказа по организации о назначении ответственного. Наличие и размещение на официальном сайте организации планов работы, договоров о взаимодействии, сотрудничестве и т.д., отчетов о проведенных мероприятиях	Да/нет	3	Наличие приказа по организации о назначении ответственного, наличие и размещение на официальном сайте организации планов работы, договоров о взаимодействии, сотрудничестве и т.д., отчетов о проведенных мероприятиях – 3 балла.

					Отсутствие приказа по организации о назначении ответственного и (или) отсутствие на официальном сайте организации планов работы, договоров о взаимодействии, сотрудничестве и т.д., отчетов о проведенных мероприятиях – 0 баллов.
11. Сохранность контингента					
29	Сохранение контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам	%	95% и выше	3	95% и выше - 5 балла. 80-95% - 3 балла Менее 80% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, переведенных в учебные группы второго, третьего и последующих годов обучения, В - количество обучающихся в группах.
12. Дополнительные показатели					
30	Участие организации в подготовке и проведении массовых муниципальных, региональных мероприятий по заданию учредителя	Количество мероприятий	Да/нет	3	Организованы и проведены 3 и более мероприятий в рамках массовых муниципальных, региональных мероприятий по заданию учредителя – 3 балла. Организованы и проведены менее 3 мероприятий в рамках массовых муниципальных, региональных мероприятий по заданию учредителя – 0 баллов.
31	Расширение спектра дополнительных общеобразовательных программ, предоставляемых в организации и учитывающих перспективные тенденции развития науки, общества, технологий, особенности современного детства	Количество дополнительных общеобразовательных программ	Увеличение в сравнении с предыдущим учебным годом	3	Увеличение количества дополнительных общеобразовательных программ, предоставляемых в организации и учитывающих перспективные тенденции развития науки, общества, технологий, особенности современного

					детства, в сравнении с предыдущим учебным годом – 3 балла. Уменьшение или сохранение количества дополнительных общеобразовательных программ, предоставляемых в организации, в сравнении с предыдущим учебным годом – 0 баллов.
32	Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	-несвоевременное предоставление отчетов	Да/нет		-5