

**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><b>Работникам учреждения за повышение авторитета, имиджа Учреждения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- личное участие в общественной жизни, мероприятиях разного уровня (кроме тренера-преподавателя)</li> <li>- при наличии призовых мест</li> </ul>	<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><b>Работникам учреждения за непосредственное участие в реализации комплекса ГТО (входит в состав федерального проекта «Спорт-норма жизни», который является частью нац. проекта «Демография»):</b></p> <p>личная награда - знак отличия ГТО по градации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- золото</li> <li>- серебро</li> <li>- бронза</li> </ul>	<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 правопедения 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 правопедения 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	<b>1.1. Качественное выполнение должностных обязанностей</b> 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	<b>2.1. Качественное ведение документации</b> (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	<b>3.1. Отсутствие обоснованных обращений</b> 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	<b>4.1. Проведение методических занятий</b>	4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	<b>4.2. Выступление</b> 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)
	<b>4.3. Проведение мастер-классов на</b> - региональном уровне - муниципальном уровне	4 3	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	<b>4.4. За качественное методическое сопровождение:</b> 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  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><b>4.5. Методическое сопровождение показательных выступлений:</b> -на уровне ОУ -муниципальном уровне <i>ежемесячно</i></p>	<p>2 5</p>	<p>Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)</p>
<p><b>4.6. За качественную организацию и методическое сопровождение УТС оздоровление обучающихся:</b> -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><b>4.7. Личные достижения и профессиональный рост методиста, инструктора методиста:</b> 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	<b>1.1. Посещаемость учебно-тренировочных занятий обучающимися:</b> -100% -75% -50% <i>по итогам 6, 12 месяцев</i>	4 3 1	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	<b>1.2. Сохранность контингента</b> - 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	<b>2.1. Качественное выполнение работ:</b> - 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	<b>3.1. Отсутствие обоснованных обращений</b> 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	<b>4.1.Проведение открытых занятий</b> <i>ежемесячно</i>	4	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	<b>4.2. Выступление</b> на конференциях, семинарах, круглых столах муниципального уровня <i>по результатам выступления</i>	3	Внутришкольный контроль (Тренер-преподаватель оформляет материалы и сдает ЗДУВР)
	<b>4.3. Проведение мастер-классов на:</b> - региональном уровне - муниципальном уровне - школьном уровне	5 3 2	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка)
	<b>4.4. Подготовка и проведение показательных выступлений:</b> -на уровне ОУ -муниципальный уровень <i>ежемесячно</i>	2 5	Внутришкольный контроль (приказ, справка, служебная записка, отзывы, письма)
	<b>4.5. За качественную организацию и проведение спортивных соревнований:</b> <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	
	<b>4.6. Результативность участия в спортивных соревнованиях разного уровня</b> <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
<b>4.7. За подготовку спортсмена, вошедшего в состав сборной:</b>  - ЦФО - Тульской области <i>по факту</i>	Не более 10 баллов  10 8	Документальное подтверждение, приказ
<b>4.8. За качественную организацию и проведение УТС, оздоровление обучающихся:</b> - 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)
<b>4.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, с заинтересованными организациями и ведомствами:</b> - 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
<b>4.10. Личные достижения и профессиональный рост тренера-преподавателя</b> 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"> <li>- <i>муниципальный</i></li> <li>победитель 10</li> <li>призер 5</li> <li>- <i>региональный</i></li> <li>победителям 15</li> <li>призер 10</li> <li>- <i>федеральный</i></li> <li>победитель 20</li> <li>призер 15</li> <li><i>по факту</i></li> </ul> <p>4.10.3. Личное участие в спортивных соревнованиях, мероприятиях разного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный 5</li> <li>- муниципальный 10</li> <li>- региональный 15</li> <li>- федеральный 20</li> <li><i>по факту</i></li> </ul>		
	<p><b>4.11. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-школьный 2</li> <li>-муниципальный 3</li> <li>-региональный 4</li> <li>-всероссийский 5</li> <li>-международный 6</li> </ul>		Копии грамот, приказы и другие наградные материалы.
	<p><b>4.12. Наличие опубликованных статей, научных публикаций в т.ч. на интернет-сайтах, имеющих соответствующий гриф, выходные данные, логотип школы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-муниципальный 1</li> <li>-региональный 2</li> <li>-всероссийский 3</li> <li>-международный 4</li> </ul>		Титульный лист печатного издания, страницы содержание.
5. Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	<p><b>5.1. Перечень факторов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие случаев травматизма; -5</li> <li>- обоснованные жалобы со стороны родителей; -5</li> <li>- несвоевременное предоставление отчетов и документов, регламентирующих деятельность тренеров-преподавателей; -5</li> <li>- ненадлежащий контроль за выполнением обучающими правил внутреннего распорядка -5</li> </ul>		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
<b>1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования</b>					
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.
<b>2. Функционирование системы государственно-общественного управления</b>					
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.
<b>3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг</b>					
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.
<b>4. Информационная открытость</b>					
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.
<b>5. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</b>					
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.
<b>6. Реализация социокультурных проектов</b>					
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.
<b>7. Кадровый потенциал</b>					
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.
<b>8. Организация работы с одаренными детьми</b>					
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.
<b>9. Создание условий по сохранению и укреплению здоровья детей</b>					
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>
<b>10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>					
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.
<b>11. Сохранность контингента</b>					
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.
<b>12. Дополнительные показатели</b>					
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