

Согласовано:

Протокол общего собрания  
коллектива  
от 02.09.2024 г. № 3

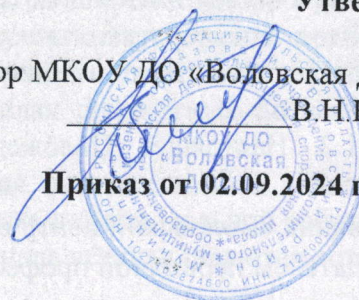
Председатель профкома  
О. П. Дьячкова



Утверждено:

Директор МКОУ ДО «Воловская ДЮСШ»  
В. Н. Калганов

Приказ от 02.09.2024 г. № 51/2



## Положение

### о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Воловская детско-юношеская спортивная школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. N 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);

постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598, которым рекомендовано органам местного самоуправления Тульской области при установлении и введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений

руководствоваться настоящим Постановлением и отраслевыми положениями по оплате труда работников государственных учреждений Тульской области. На основе Рекомендаций государственным организациям Тульской области, осуществляющим образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается на общем собрании коллектива муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Воловский центр внешкольной работы» (далее Организация) по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации и утверждается директором.

## 2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры и условия осуществления

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
- 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

Повышенная плата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относится дополнительная работа, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты педагогическим работникам относятся:

- ведение документации (журнал учета педагога дополнительного образования в объединении, план работы руководителя объединения, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- обеспечение сохранности контингента объединения;

- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание содействия работе родительского комитета учреждения;

- проведение воспитательных мероприятий с обучающимися группы;

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета, описание имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий творческого объединения или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися, подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете, организация и контроль уборки учебного кабинета, подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете.

Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) педагогическим работникам учреждения устанавливается в размере до 1500 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам организации относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин.

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений, разработка содержания оценочных материалов, контрольных и зачетных работ, тестов, тематики проектов;

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ПЦК, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции ПКЦ;

- участие в профориентационной работе (городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, рекомендуется устанавливать в размере до 50 % оклада (должностного оклада), ставки.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

### 3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления

В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Организации, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Размер стимулирующих выплат может быть увеличен для обеспечения достижения показателя, установленного Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики».

Установление выплат стимулирующего характера работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель

организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных им оценочных листов (Приложение №3) в следующем порядке:

заместителю руководителя - по представлению руководителя Организации;

педагогическим и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя организации;

Критерии эффективности работы устанавливаются настоящим Положением согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Организации устанавливается по видам стимулирующих выплат и конкретным должностям работников (Приложение №1).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 7,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам учреждения приведены в таблице

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	За общественные работы или работы повышенной для Организации значимости	до 0,5
2.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов	до 0,5
3.	Оперативное освещение деятельности в СМИ, в т.ч. социальных сетях и на сайтах Организации	до 0,25
4.	Профессиональные знания, умения и навыки работников	до 0,2
5.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,25
6.	Работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения	до 0,5
7.	Выполнение творческих работ	до 0,5
	Итого:	до 5

Премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах или каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер премиальной выплаты определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

Премияльная выплата по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы;
- своевременности и полноты подготовки отчетности.

В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка должна осуществляться по всем работникам Организации.

Выплаты за качество выполненных работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Размер премирования за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя Организации с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента»

#### 4. Порядок установления материальной помощи,

## размеры и условия ее осуществления

Работникам Организации в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника материальная помощь может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области.



К Положению о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Воловская детско-юношеская спортивная школа»

**1. Показатели  
эффективности деятельности работников по итогам работы за отчетный период  
(квартал)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценка	
			по критерию	общая по показателю
<b>1.1. Заместитель директора</b>				
1.1.1	Профессиональная деятельность	использование современных технологий управления	до 15%	до 110%
		положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных программ Организации по итогам промежуточной (итоговой) аттестации	до 15%	
		сохранность контингента обучающихся более 90%	до 15%	
		координация деятельности по подготовке и проведению массовых мероприятий различного уровня	до 50%	
		реализация проектов по различным направлениям (гранты, целевые программы Организации, города, области и др.)	до 15%	
1.1.2	Уровень квалификации	наличие педагогических работников высшей и первой квалификационных категорий	до 20%	до 20%
1.1.3	Профессиональное развитие педагогических работников	участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	до 20%	75
		наличие призового места педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	до 20%	
		обобщение и распространение передового педагогического опыта	до 15%	
		кураторство молодых специалистов	до 20%	
1.1.4	Организация исследовательской деятельности	наличие авторских публикаций (в т.ч. в электронных СМИ), на педагогических порталах, сайтах профессиональных сообществ в сети Интернет	до 50%	до 105%
		выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях и т.д.	до 30%	

		наличие пополняемого банка (методических копилек) инновационных идей и технологий, разработка методических пособий, рекомендаций, программ и т.п. для использования на уровне Организации	до 25%	
1.1.5	Своевременность и полнота подготовки документации Организации по направлению деятельности	систематизация диагностических, мониторинговых исследований	до 35%	до 115%
		систематизация и обновление информации на сайтах Организации, bas.gov, «Сетевой город, АИС Навигатор, ПОС учреждения, Роструд и др.	до 50%	
		своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения образовательного процесса Организации	до 30%	
<b>1.2 Методист</b>				
1.2.1	Образовательная деятельность	методическое сопровождение и реализация дополнительных общеобразовательных программ и иных программ, используемых педагогами дополнительного образования	до 20%	до 135%
		методическое сопровождение реализации социально значимых проектов дополнительного образования для детей различной возрастной категории	до 25%	
		систематизация и обновление содержания дополнительных общеобразовательных и иных программ, сопровождаемых методистом	до 20%	
		личное участие в профессиональных конкурсах различного уровня	до 60%	
		своевременное прохождение курсов повышения квалификации	до 10%	
		<b>Итого:</b>	<b>до 300%</b>	
1.2.2	Организация исследовательской деятельности	наличие авторских публикаций (в т.ч. в электронных СМИ), на педагогических порталах, сайтах профессиональных сообществ в сети Интернет	до 50%	до 120%
		выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях и т.д.	до 30%	
		разработка методических пособий, рекомендаций, программ и т.п. для использования на уровне Организации	до 40%	
1.2.3	Своевременность и полнота подготовки документации Организации по направлению деятельности	разработка и обновление программы развития Организации, образовательной программы	до 35%	до 80%
		предоставление требуемой информации администрации Организации (отчёты, мониторинги, аналитическая и другая информация)	до 30%	

		исполнение локальных актов Организации	до 15%	
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	
<b>1.3 Педагог дополнительного образования</b>				
1.3.1	Образовательная деятельность	разработка, обновление содержания и реализации дополнительных общеобразовательных программ	до 20%	до 50%
		разработка и применение современных форм контроля знаний при аттестации	до 20%	
		своевременное прохождение повышения квалификации	до 10%	
		положительная (устойчивая) динамика увеличения доли обучающихся, принявших участие в конкурсах и массовых мероприятиях различного уровня	до 20%	
		положительная динамика освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных программ по итогам промежуточной (итоговой) аттестации	до 15%	
		организация работы с одаренными детьми	до 10%	
		наличие призеров, победителей, лауреатов, дипломантов в конкурсных мероприятиях различного уровня	до 50%	
1.3.2	Сохранность контингента обучающихся	>80%	до 15%	до 20%
		>65%	до 10%	
1.3.3	Профессиональное развитие	работа во временных творческих коллективах	до 10%	до 65%
		обобщение и распространение собственного педагогического опыта	до 20%	
		наличие сайта в сети Интернет или личной страницы на сайте Организации	до 35%	
1.3.4	Организация исследовательской деятельности	наличие публикаций исследовательских работ обучающихся	до 25%	до 150%
		наличие авторских публикаций (в т.ч. в электронных СМИ), на педагогических порталах, сайтах профессиональных сообществ в сети Интернет	до 50%	

		выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях и т.д.	до 30%	
		разработка методических пособий, рекомендаций, программ, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе	до 40%	
1.3.5	Своевременность и полнота подготовки документации Организации по направлению деятельности	предоставление требуемой информации администрации Организации (отчеты, мониторинги, аналитическая и другая информация)	до 20%	до 40%
		исполнение ТК РФ, локальных актов Организации (приказы, инструкции, планы, положения, правила, коллективный договор и т.д.)	до 20%	
1.3.6	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	содержание учебного кабинета	до 10%	до 25%
		соблюдение норм СанПиН и требований безопасности при проведении занятий	до 15%	
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	
<b>1.4 Педагог-организатор</b>				
1.4.1	Образовательная деятельность	разработка, обновление содержания и реализация дополнительных общеобразовательных программ	до 15%	до 70%
		проведение мероприятий по формированию у обучающихся ценностей ЗОЖ	до 20%	
		своевременное прохождение курсов повышения квалификации	до 10%	
		наличие системы работы по вовлечению обучающихся в массово - досуговую деятельность	до 10%	
		руководство одним из направлений учебно-массовой работы	до 20%	
1.4.2	Сохранность контингента обучающихся	>80% >65%	до 20%  до 15%	
1.4.3	Профессиональное развитие	работа во временных творческих исследовательских коллективах	до 10%	до 65%

		обобщение и распространение собственного педагогического опыта	до 20%	
		наличие сайта в сети Интернет или личной страницы на сайте Организации	до 35%	
1.4.4	Организация исследовательской деятельности	наличие публикаций исследовательских работ обучающихся	до 25%	до 105%
		наличие авторских публикаций (в т.ч. в электронных СМИ), на педагогических порталах, сайтах профессиональных сообществ в сети Интернет	до 50%	
		выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях и т.д.	до 30%	
1.4.5	Своевременность и полнота подготовки документации Организации по направлению деятельности	разработка методического материала, обеспечивающего проведение социально-культурного мероприятия (разработка методических, дидактических материалов, программ досуговой деятельности, сценариев, видеороликов и т.д.)	до 30%	до 70%
		предоставление требуемой информации администрации Организации (отчеты, мониторинги, аналитическая и другая информация)	до 20%	
		исполнение ТК РФ, локальных актов Организации (приказы, инструкции, планы, положения, правила, коллективный договор и т.д.)	до 20%	
1.4.6	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	содержание учебного кабинета	до 10%	до 25%
		соблюдение норм СанПиН и требований безопасности при проведении занятий	до 15%	
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	
<b>1.5 Уборщик служебных помещений</b>				
1.5.1	Профессиональная деятельность	сохранность оборудования, уборочного инвентаря и предметов длительного пользования	до 60%	до 230%
		обеспечение санитарно-технического состояния и безопасного передвижения по территории	до 80%	
		своевременное и четкое исполнение соответствующих инструкций при возникновении ЧС	до 50%	
		своевременная уборка помещений Организации в установленное время	до 40	

1.5.2	Своевременность и полнота подготовки документации Организации по направлению деятельности	исполнение локальных актов Организации	до 20%	до 20%
1.5.3	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	соблюдение норм СанПин и требований норм безопасности	до 50%	до 50%
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	
<b>1.6 Вахтер, сторож</b>				
1.6.1	Профессиональная деятельность	чёткое соблюдение контрольно-пропускного режима и выполнение требований по обеспечению безопасности Организации	до 50%	до 240%
		своевременное и четкое исполнение соответствующих инструкций при возникновении ЧС	до 50%	
		сохранение целостности охраняемого объекта, имущества Организации во время дежурства, постоянный контроль за функционированием здания	до 50%	
		контроль за отсутствием посторонних предметов на территории и в здании Организации, за целостностью ограждения	до 50%	
		содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	до 20%	
		рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	до 20%	
1.6.2	Своевременность и полнота подготовки документации Организации по направлению деятельности	предоставление требуемой информации администрации Организации (журналы и другая информация)	до 20%	до 40%
		исполнение локальных актов Центра (приказы, инструкции, планы, положения, правила, коллективный договор и т.д.)	до 20%	
1.6.3	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	соблюдение норм СанПин и требований норм безопасности	до 20%	до 20%
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	

Приложение №2

К Положению о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Воловская детско-юношеская спортивная школа»

**2. Показатели эффективности деятельности работников по качеству выполняемой работы**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценка	
			по критерию	общая по показателю
<b>2.1. Заместитель директора</b>				
1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований, установленных сроков выполнения работ	выполнение плана работы	до 50%	до 130%
		соблюдение локальных нормативных актов, требований к оказанию дополнительных образовательных услуг, предусмотренных должностными обязанностями	до 25%	
		своевременность и достоверность предоставления требуемой информации в вышестоящие органы управления	до 15%	
2	Отсутствие обоснованных замечаний, нарушений, жалоб	отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 15%	до 170%
		отсутствие нарушений законодательства в сфере образования и трудового законодательства, пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины	до 70%	
		отсутствие случаев травматизма в учебно-воспитательном процессе	до 50%	
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	
<b>2.2. Методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор</b>				
1	Соблюдение регламентов, стандартов, требований, установленных сроков выполнения работ	выполнение плана работы	до 30%	до 250%
		своевременное и качественное оформление учебной документации (журналы, программы, отчеты, календарные учебные графики)	до 50%	
		своевременное соблюдение и качественное исполнение локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения (положения, программы, инструкции и т.п.)	до 30%	

		полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий, конкурсов, мастер-классов, концертов, спектаклей	до 100%	
		отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, норм и правил СанПиН	до 25%	
		отсутствие случаев травматизма в учебно-воспитательном процессе	до 30%	
		положительная динамика достижения целевых показателей образовательной программы Организации за отчетный период	до 45%	
2	отсутствие обоснованных замечаний, нарушений, жалоб	отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 50%	до 50%
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	

### 2.3. Сторож, уборщик служебных помещений

1	соблюдение регламентов, стандартов, требований, установленных сроков выполнения работ	образцовое содержание рабочего места, в соответствии с требованиями и нормами СанПиН	до 60%	до 250%
		обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря	до 50%	
		отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, отсутствие случаев травматизма	до 50%	
		соблюдение нормативных требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями	до 50%	
		своевременное реагирование и оповещение должностных лиц Организации в случае возникновения аварийной либо чрезвычайной ситуации, использование специальных средств, выполнение возложенных обязанностей при эвакуации из здания Организации	до 40%	
2	отсутствие обоснованных замечаний, нарушений, жалоб	отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	до 50%	до 50%
<b>Итого:</b>			<b>до 300%</b>	



Приложение №3

К Положению о порядке и условиях установления  
выплат компенсационного и стимулирующего характера  
работникам муниципального казенного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Воловская детско-юношеская спортивная школа»

Оценочный лист  
показателей результативности и эффективности работников  
МКОУ ДО «Воловская ДЮСШ» на выплату премии по итогам за  
(месяц) квартал 20\_\_ г.

№	ФИО работника	Должность	Показатели эффективности	Размер выплаты в %
1.				
2.				
<b>Итого:</b>				

