

Принято на заседании
Общего собрания
трудоустроенного коллектива
Протокол №__1__
от 31.05.2019

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МКОУ ДО «СЦДО»
_____ А.В. Кузянова
Приказ №5 от 06.06.2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказания материальной помощи работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Сухиничский центр дополнительного образования»

г.Сухиничи

2019г

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Сухиничский центр дополнительного образования» (далее - Учреждение).

1.2 Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;

- Решением районной думы муниципального района «Сухиничский район» №439 от 06.06.2019г. «Об утверждении Положения «О порядке и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Сухиничский центр дополнительного образования»».

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором Учреждения в соответствии с нормами ТК РФ и настоящим Положением.

2.2. На выплаты компенсационного характера направляется не менее 20% от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения.

2.3. К выплатам компенсационного характера относится:

Основания для применения выплаты	Размер выплаты
1. Исполнение трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных (согласно результатов специальной оценки условий труда).	в размере до 5%.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:	
- при выполнении работ различных квалификаций	до 50% от ставки (оклада);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	до 50% от ставки (оклада);
- за работу в ночное время;	до 40% от ставки

	(оклада) за каждый час работы в ночное время.
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	в двойном размере, либо по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с ТК РФ;
- за сверхурочную работу;	в порядке и размерах установленных ст.99, ст.152 ТК РФ.
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.	

2.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на эти цели, фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом руководителя Учреждения. При уменьшении объема работы доплаты могут быть уменьшены или отменены.

2.5. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда заместителей руководителя и работников Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Выплаты стимулирующего характера распределяются на:

-Основной и вспомогательный персонал – не менее 65% от общего стимулирующего фонда оплаты труда; (к ним относятся: профессиональной квалификационной группе должностей **педагогических работников**; профессиональной квалификационной группе должностей работников **медицинский и учебно-вспомогательного персонала**);

-Административно-управленческий персонал и младший обслуживающий персонал – не более 35%.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

Основания для применения выплаты	Размер выплаты
3.2.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы. Основными критериями для установления доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы являются: — привлечение работника к работе по организации и проведению районных культурно-массовых мероприятий; — инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; — качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; — выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками; — объем выполняемой работы, ее интенсивность; — качество и своевременность выполняемых работ, творческий подход при выполнении новых и сложных работ; — квалификация работника, его компетентность, ответственность, инициативность, исполнительность.	До 150% от оклада или в абсолютном значении, в размере, не превышающем 150% от оклада *Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года.
3.2.2. <u>Выполнение особо важных и ответственных работ:</u> - Руководство летними лагерями, площадками. - Организация и проведение спортивных соревнований. - Работа с маломобильными группами населения.	До 150% от оклада или в абсолютном значении, в размере, не превышающем 150% от оклада

- Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий для малоимущих слоев населения (Благотворительные мероприятия) - Руководство проектами, опорными площадками. - Руководство комиссиями, профсоюзной организацией. - Организация и проведение поездок и экскурсий с обучающимися. - Выполнение особого муниципального задания. - Участие в смотре художественной самодеятельности. - Участие в туристическом слете. - Участие в составе жюри, творческих и экспертных групп. - Организация олимпиад, чтений, конференций - Создание и постоянное обновление сайта, странички или другого ресурса в сети Интернет, связанного с деятельностью Учреждения. - Работа в системе «Сетевой город».	
3.2.3. Выплаты молодым специалистам, относящиеся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.	20% к должностному окладу, ежемесячно, по приказу руководителя (п.2.3.4.Решения Думы муниципального района «Сухиничский район» Калужской области №439 от 06.06.2019г.)
3.2.4. Доплаты отдельным категориям работников: - присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а у педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик,	в размере 3000 рублей в месяц; в размере 1500 рублей в месяц;

входивших в состав СССР -награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными знаками "Почетный кинематографист России", "За достижения в культуре", "Отличник здравоохранения" и "Отличник физической культуры и спорта", нагрудными значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник кинематографии СССР", значком Министерства культуры СССР "За отличную работу"	в размере 1000 рублей в месяц
---	--------------------------------------

- 3.3. Премияльные выплаты** устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
- 3.3.1. Премирование работников определяется по итогам работы за месяц, квартал, год по критериям эффективности труда (приложение №1, приложение №2, приложение №3, приложение №4)
- 3.3.2. Конкретный размер премий устанавливается в пределах наличия средств в соответствующем фонде оплаты труда или фонде экономии заработной платы.
- 3.3.3. Для критериев эффективности труда по Приложениям №1, №2, №3 денежный вес одного балла равен отношению фонда премиальных выплат к сумме всех баллов. Размер премий по результатам труда определяется путем умножения денежного веса балла на количество баллов.
- 3.3.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 3.3.5. Премирование сотрудников Учреждения производится по итогам работы за год, полугодие, месяц, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе.
- 3.3.6. Премии по результатам труда распределяются руководителем на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, с учетом мнения представителей профсоюзной организации Учреждения.
- 3.3.7. При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер премии уменьшается с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, либо премирование сотрудника не производится.
- 3.4. Стимулирующие выплаты по отработанным мероприятиям (приложение №5) устанавливаются не более 50% от стоимости услуги в соответствии с занятостью

при оказании услуги (**начисления производятся из ФОТ от платных дополнительных услуг**)

Занятия с группой по виду деятельности. Утро/вечер	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле S_u/K , где S_u -стоимость услуги, K - кол-во занятых человек
Индивидуальное обучение по виду деятельности (взрослые) Утро/вечер	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле S_u/K , где S_u -стоимость услуги, K - кол-во занятых человек
Индивидуальное обучение по виду деятельности (дети) Утро/вечер	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле S_u/K , где S_u -стоимость услуги, K - кол-во занятых человек
Культурно-массовые мероприятия (Дни рождения, новый год, соревнования)	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле $(S_u-50\%)/K$, где S_u -стоимость услуги, 50%- фонд оплаты труда с начислением, K - кол-во занятых человек
Введение новых проектов	По итогам месяца	Не более 150% от оклада, установленного в денежном эквиваленте
Оказание услуги «Солярий»	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле $S_u-50\%$, где S_u -стоимость услуги, 50%- фонд оплаты труда с начислением
Оказание услуги «Прокат детских машин»	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле $S_u-50\%$, где S_u -стоимость услуги, 50%- фонд оплаты труда с начислением
Оказание услуги «Массаж»	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле $S_u-50\%$, где S_u -стоимость услуги, 50%- фонд оплаты труда с начислением
Оказание услуги «Гирудотерапия»	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле $S_u-67\%$, где S_u -стоимость услуги, 67%- фонд оплаты труда с начислением и затраты на расходный материал.
Оказание услуги «Грязи»	По итогам месяца	Рассчитывается по формуле $S_u-67\%$, где S_u -стоимость услуги, 67%- фонд оплаты труда с начислением и затраты на расходный материал.

4. Единовременная материальная помощь

4.1. Единовременная материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора учреждения в следующих случаях:

- при рождении ребенка- 5000р.;
- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении- 5000р.;
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника – членам его семьи (по их письменному обращению)- 5000р.;
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия)- 5000р.;
- тяжелого материального положения (воспитание детей без супруга(и) и др.)- 5000р..

4.2. В исключительных случаях и при наличии фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем установленные пределы.

5. Поощрительные выплаты.

Работникам Учреждения могут выплачиваться поощрительные выплаты:

- при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом администрацией МР «Сухиничский район», отделом образования МР «Сухиничский район»- 1000р.
- к праздничным дням (в соответствии с Трудовым Кодексом РФ)-до 10000р.,
- профессиональным праздникам («День учителя», «День физкультурника»)- 2000р.;
- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения)- 5000р.;
- выход на пенсию по возрасту (с последующим увольнением)- в размере должностного оклада.

Приложение №1

*Критерии оценки эффективности труда педагогических работников
(педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор)*

Критерии	Показатели	Кол-во баллов максимально
Работа в инновационном режиме	Организация экспериментальной работы в учреждении, диагностика и анкетирование с целью изучения общественного мнения и изучения спроса на дополнительное образование и другую тематику - от 1 до 5 баллов	От 1 до 5 баллов
	Разработка собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного дидактического материала, сборника, буклета, выпуск методической продукции (материал должен быть оформлен по стандарту и представлен к оценке) На уровне д/объединения до 3 баллов ; На уровне учреждения до 5 баллов На муниципальном уровне до 8 баллов ; На межрайонном уровне – до 10 баллов . Представить в печатном или электронном виде.	От 1 до 10 баллов
	Разработка, апробация <u>авторской программы, проектов</u> , организация исследовательской деятельности- от 1 до 15 баллов . Представляется по факту.	От 1 до 15 баллов
	Работа с различными категориями детей (группы риска, ТЖС) - 1 балл Учитываются статистические данные и социальный паспорт д/о	1 балл
	Организация и участие в проведении массовых мероприятий. Участие: -на муниципальном уровне- 2 балла ; -на региональном уровне- 3 балла участие в составе жюри , судейской бригады или экспертных групп на муниципальном уровне – 2 балла , на региональном уровне – 3 балла . Организация: (работник в главной роли) -на уровне образовательной организации- до 2 балла ; -на муниципальном уровне- до 7 балла ; -на региональном уровне- до 9 баллов Оценивается комиссией по уровню сложности мероприятия и по факту проведения.	От 1 до 9 баллов
	Подготовка концертных номеров муниципального уровня (<u>указать мероприятие и название номеров</u>) Для вокалистов и хореографов: - по 2 балла за повторный качественный номер (промежуток не более 3-х месяцев) ; 3 балла - за новый качественный номер. - от 3 номеров и более (мини-концерт) – до 8 баллов ; - за номер по заказу (к тематическим мероприятиям)- до 4 баллов .	От 1 до 8 баллов
Работа в инновационном режиме	Оформление стендов творческих работ учащихся - от 1 до 2-х баллов -Оформление выставок к районным мероприятиям - от 1 до 4х баллов -Изготовление нетрадиционного оборудования и интерьерных решений- от 1 до 5 баллов. Оценивается по факту.	От 1 до 5 баллов

Сохранность контингента учащихся учреждения	Комплектование учебных групп Комплектование групп до минимального порога- 15 человек- 2 балла (первый год обучения) Комплектование группы свыше 20 человек- 4 балла Баллы начисляются на начало учебного года (сентябрь, октябрь).	От 2 до 4 баллов
	Сохранность контингента обучающихся Посещают 75-84% детей- 1 балл Посещают 85-97% детей- 2 балла Посещают 98-100% - 3 балла Анализ по итогам посещения учебных занятий, журнал учета наполняемости (оценивает методист по Д/О)	От 1 до 3 баллов
	Наличие групп третьего и более лет обучения - 1 балл (ежемесячно) Итоги подводятся за полугодие (на 1 января) и по итогам года (на 31 мая)	1 балл
Повышение профессионального уровня	Проведение открытого занятия для педагогов доп.образования Региональный уровень - до 8 б. Муниципальный уровень - до 6 б.	От 6 до 8 баллов
	Участие в методической работе: Личная трансляция передового педагогического опыта на педсоветах, публикация опыта в профессиональных журналах; проведение «мастер-классов»; участие в районных и областных семинарах: - на муниципальном уровне-3 балла; - на региональном уровне-4 балла	От 1 до 4 баллов
	Информация, лично написанная педагогом: -Анонс или кратко о мероприятии-1 балл; -Полная информация о мероприятии на сайт учреждения (в электронном виде, без корректировки) – 4 балла (на сайте учреждения или в газету «Организатор» учитывается 1 раз)	От 1 до 4 баллов
	Конкурсы профессионального мастерства для педагогов доп. образования. Я в педагогике нашел свое призвание» (региональный уровень): Победитель - 15 баллов; Лауреат или призер - 13 баллов; Участие – 7 баллов.	От 7 до 15 баллов
	Личное участие педагога в тематических конкурсах для педагогов: <u>Региональный уровень</u> Участие - 3 балла Победитель - 8 баллов призер - 6 баллов <u>Всероссийский уровень</u> Участие - 4 балла Победитель - 10 баллов Призер- 8 баллов Личные достижения: награды педагога (грамоты, почетная грамота, благодарность) без учета конкурсных грамот - муниципальные - 3 б.; Районная Доска Почета – 5 б. - региональные – 6 баллов - всероссийские - 8 б. - Воспитание одаренных детей: Стипендиат Главы АМР «Сухиничский район» - 1 балл; Стипедиант Губернатора Калужской области – 2 балла;	От 3 до 10 баллов

		Поступление выпускников объединений в учебные заведения по профилю занятий в СЦДО – 1 балл (при предоставлении справки из учебного заведения).		
Конкурсное движение учащихся	Конкурсное движение учащихся:			
		Областные		Всероссийские и международные
	Очные	Победитель/дипломант - 5 баллов ; Призёр/лауреат – 4 балла ; Участие – 3 балла .		Победитель/дипломант - 6 баллов ; Призёр/лауреат – 5 баллов ; Участие – 3 балла .
	Заочные	Победитель/дипломант - 4 балла ; Призёр/лауреат – 3 балла ; Участие – 2 балла .		Победитель/дипломант - 5 баллов ; Призёр/лауреат – 4 балла ; Участие – 2 балла .
Баллы выставляются по факту после подведения итогов конкурсов. За каждого победителя или призера педагог получает балл в соответствии с таблицей. Если в конкурсе участвует 2 и более учащихся, и никто из них не занимает место, то ставится балл за участие объединения в целом, а не за каждого участника.				
Не конкурсное движение учащихся	Награды (медали, нагрудные знаки и т.д.)		До 6 баллов	
Эффективная работа с родителями	- Проведение совместных мероприятий с родителями (концерты, праздники, посиделки внутри дет. объединения- 1 балла . - Выездные мероприятия с участием родителей (походы, экскурсии) - до 4 балла . (не более 4х раз в год) - Показ открытых занятий для родителей - до 5 баллов По факту проведения. Наличие обоснованных обращений родителей с жалобами в администрацию по поводу конфликтных ситуаций снимается 3 балла		От 3 до 5 баллов	
Дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей педагога.	Оценивается по факту выполнения директором учреждения. (проведение внеплановых мероприятий по заданию служб и муниципалитета; помощь педагогам за пределами своего функционала; выполнение другой дополнительной работы)		От 1 до 10 баллов	

*Критерии оценки эффективности труда педагогических работников
(тренер-преподаватель)*

Раздел	Показатели. Количество баллов
Работа в инновационном режиме	Организация экспериментальной работы в учреждении, диагностика и анкетирование с целью изучения общественного мнения и изучения спроса на дополнительное образование и другую тематику - от 1 до 5 баллов
	Разработка собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий. Выпуск методической продукции (сборник, своя программа тренировки, буклет)- от 1 до 20 баллов НЕ рабочий конспект. Представить в печатном или электронном виде.
	Организация и участие в проведении спортивно- массовых мероприятий (ГТО, Спартакиада допризывников и пр.) <u>Участие:</u> -на уровне образовательной организации- 1 балл ; -на муниципальном уровне- 2 балла ; -на региональном уровне- 3 балла <u>Организация:</u> -на уровне образовательной организации- 2 балла ; -на муниципальном уровне- 3 балла ; -на региональном уровне- 4 балла <i>Оценивается по итоговому приказу или по факту проведения.</i>
Сохранность контингента воспитанников учреждения	Комплектование учебных групп Комплектование групп до минимального порога- 15 человек- 2 балла Комплектование группы свыше 20 человек- 4 балла Баллы начисляются на начало учебного года (сентябрь, октябрь).
	Сохранность контингента обучающихся Посещают 75-84% детей- 1 балл Посещают 85-97% детей- 2 балла Посещают 98-100% - 3 балла <i>Анализ по итогам посещения учебных занятий, журнал учета наполняемости дежурного администратора.</i>
	Наличие групп третьего и более лет обучения-1 бал (ежемесячно) <i>Итоги подводятся за полугодие (на 1 января) и по итогам года (на 31 мая)</i>
Повышение профессионального уровня	Информация, лично написанная тренером- преподавателем: -Анонс или кратко о соревновании- 1 балл ; -Статья в «Организатор»- 4 балла ; -Полная информация о соревновании на сайт Учреждения (в электронном виде, без корректировки)- 3 балла (на сайте Учреждения, в газету «Организатор»)

	Личные достижения: награды тренера преподавателя (грамоты, почетная грамота, благодарность) - муниципальные-3 б.; Районная Доска Почета – 5 б. - региональные – 6 баллов - всероссийские-8 б. Личное участие тренера- преподавателя в тематических конкурсах для педагогов: <u>Региональный уровень</u> Участие- 3 балла Победитель или призер-8 баллов <u>Всероссийский уровень</u> Участие-4 балла <u>Победитель или призер-10 баллов</u> Организация и участие в проведении муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий. (Участие в судействе соревнований). Ежемесячно. Муниципальные – 3 б. Региональные – 5 б. ЦФО – 8 б. Всероссийские – 10 б. Наличие судейской категории. В течении года. Высшая – 20б. 1 категория – 15б. 2 категория – 10б.
Спортивные достижения обучающихся	Участие в официальных соревнованиях (призёры): - региональные. Личники- 5б., команда 10б. - ЦФО (участие). Личники 8б., команда 16б. Призёры. Личники 12б., команда 20б. - Всероссийские (участие). Личники 10б., команда 20б. Призёры. Личники 16б., команда 24б. <i>В зависимости от календаря официальных соревнований на квартал, на полугодие, на год</i> Воспитание одаренных детей: Наличие стипендиата Главы администрации МР-1 бал Наличие стипендиата Губернатора области-2 балла Поступление выпускников по профилю занятий- дополнительно 1 бал Подготовка спортсмена высокого класса: - Кандидат в мастера спорта. Личники-3б , команда- 5б - Мастер спорта. Личники-6б , команда-10б - 1 разряд. Личники-9б , команда-15б <i>Устанавливается на 1 год с момента выполнения</i>
Эффективная работа с родителями	-Проведение открытых тренировок для родителей -5 баллов. <i>По факту проведения.</i> Наличие обоснованных обращений родителей с жалобами в администрацию по поводу конфликтных ситуаций <u>снимается 3 балла</u>

Качество учебного процесса	Итоговая аттестация. Сдача контрольных нормативов: - вступительные нормативы; - промежуточная аттестация; - сдача контрольно-переводных нормативов. % перевода на следующий этап подготовки от 100%. Начисляется за 1% - 1б.
	Отсутствие случаев травматизма в период пребывания обучающихся в Учреждении. Ежемесячно. Наличие: есть – 1б, нет + 1б.
	Своевременная сдача отчётной документации. Ежемесячно. Соблюдение сроков 100% выполнения- 1 б.
	Прохождение ежегодных медицинских осмотров обучающимися. По итогам работы за полугодие. От 100% , 1% - 1б.
	Своевременность оформления документов по сопровождению образовательной деятельности(заявки на выезды)- 3 балла. Если заявка не подана во время – 3 балла! (оценивает инструктор-методист)
Выплаты за выслугу лет	Стаж 1-3 года-1 б, Стаж 3-5 лет- 3 б, Стаж 5-10 лет- 5 б, Стаж 10-15 лет – 7 б, Стаж свыше 15 лет – 9 б <i>Начисляется ежемесячно.</i>

*Критерии оценки эффективности труда педагогических работников
(инструктор-методист)*

Раздел	Показатели. Количество баллов
Организационно-методическая деятельность	Наличие плана методической работы Учреждения. Оценивает зам.директора по УВР. 2 балла.
	Аналитические справки посещения тренировочных занятий, заверенных директором. 1 балл за каждую справку.
	Ведение статистического учета результатов работы учреждения (по видам спорта) 2 балла
	Подготовка анализа результатов, содержания и обобщения опыта работы тренеров-преподавателей Учреждения 2 балла
	Организация и участие в проведении спортивно-массовых мероприятий (ГТО, Спартакиада допризывников и пр.) Участие: -на уровне образовательной организации- 1 балл ; -на муниципальном уровне- 2 балла ; -на региональном уровне- 3 балла Организация: -на уровне образовательной организации- 2 балла ; -на муниципальном уровне- 3 балла ; -на региональном уровне- 4 балла Оценивается по итоговому приказу или по факту проведения.
	Информация, лично написанная тренером-преподавателем: -Анонс или кратко о соревновании- 1 балл ; -Статья в «Организатор»- 4 балла ; -Полная информация о соревновании на сайт Учреждения (в электронном виде, без корректировки)- 3 балла (на сайте Учреждения, в газету «Организатор»)
	Участие в проведении открытых тренировочных занятиях тренеров преподавателей- 2 балла
	Разработка календарного плана спортивно-массовых мероприятий Учреждения. 3 балла
	Своевременность оформления документов по сопровождению образовательной деятельности- 3 балла
	Выступление на педагогических советах, семинарах и прочее. 10 баллов
Повышение профессионального уровня	Участие в разработке проектов программ: - развития спортивной направленности в Учреждении, - летнего отдыха детей, - воспитательной работы, - прочее.

	Авторство- 20б., соавторство- 10б.
	Наличие собственных методических разработок: - образовательных программ, - методических пособий, - научно-исследовательских работ и прочее. Оценивает зам. директора по УВР. От 10 до 30 баллов
	Создание своего сайта странички или другого ресурса в сети Интернет. (оценивается 1 раз при создании)- 20 баллов Обновление материала на своем сайте- 4 балла
	Личные достижения: награды инструктора- методиста (грамоты, почетная грамота, благодарность) - муниципальные- 3 б. ; Районная Доска Почета – 5 б. - региональные – 6 баллов - всероссийские- 8 б.
	Организация и участие в проведении муниципальных, региональных, всероссийских мероприятий. (Участие в судействе соревнований). Ежемесячно. Муниципальные – 3 б. Региональные – 5 б. ЦФО – 8 б. Всероссийские – 10 б.
	Наличие судейской категории. В течении года. Высшая – 20б. 1 категория – 15б. 2 категория – 10б.
Качество учебного процесса	Качественное выполнения поручений администрации-до 8 баллов
	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий. На уровне учреждения. От 10 до 30 баллов
	Своевременная сдача отчетной документации. Ежемесячно. Соблюдение сроков 100% выполнения- 1 б.
Выплаты за выслугу лет	Стаж 1-3 года- 1 б, Стаж 3-5 лет- 3 б, Стаж 5-10 лет- 5 б, Стаж 10-15 лет – 7 б, Стаж свыше 15 лет – 9 б <i>Начисляется ежемесячно.</i>

Премирование работников медицинский и учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал осуществляется по ходатайству заместителя директора по итогам работы за месяц, квартал, год. Комиссией, созданной по распоряжению руководителя, на совещании при0 руководителе, обсуждается обоснованность и объективность премирования каждого работника.

1.1. Премия за основные результаты работы может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год при условии наличия экономии фонда оплаты труда и (или) из средств приносящей доход деятельности.

При выплате премии и определении ее размера конкретному работнику учитываются:

Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде	До 150% от оклада или в абсолютном значении, в размере, не превышающем 150% от оклада
Инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда	До 150% от оклада или в абсолютном значении, в размере, не превышающем 150% от оклада
Достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде	До 150% от оклада или в абсолютном значении, в размере, не превышающем 150% от оклада
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	До 150% от оклада или в абсолютном значении, в размере, не превышающем 150% от оклада

1.2. Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является также соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка. Конкретный размер премии за основные результаты работы за месяц, квартал и год может определяться как в процентном отношении к окладу, установленному на последнее число квартала, так и в абсолютной сумме в рублях. Размер премии за основные результаты работы за месяц, квартал и год зависит от объема экономии средств по фонду оплаты труда.

Таблица
стимулирующих выплат по фактически отработанным мероприятиям—
за 20 г.

№	Вид деятельности	Кол-во	Стоимость (Заполняет директор)	Удержание 50% (фонд оплаты труда с начислением)	Сумма	Итоговый расчет (с удержанием налогов)
1	Занятия с группой по виду деятельности. Утро/вечер					
2	Индивидуальное обучение по виду деятельности (взрослые) Утро/вечер					
3	Индивидуальное обучение по виду деятельности (дети) Утро/вечер					
4	Культурно-массовые мероприятия (Дни рождения, новый год, соревнования и т.д.)					
5	Введение новых проектов					
6	Массаж					
7	Гирудотерапия					
8	Грязи-сеанс					
9	Солярий					
10	Иное					
11						
12						

_____ / _____ /