

Положение о выплатах стимулирующего характера,
единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения
дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского
района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района, (далее –Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования Камышловский муниципальный район от 20.09.2013 года № 913, и внесенных изменений в систему оплаты труда работников МКОУ ДОД ДЮСШ Камышловского района от 04.09.2014 года №853, от 08.06.2016 года № 218.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работников учреждения, в т.ч. работающим по совместительству , определяет их виды, размер , условия и порядок установления выплат.

1.3. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

- выплаты стимулирующего характера;
- премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;
- единовременное премирование;
- оказание материальной помощи.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

1.6. Настоящее Положение принимается на собрании трудового коллектива учреждения, вводится в действие приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, локальными нормативными актами и приказами руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный (необязательный) характер.

2.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)¹.

2.4. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за эффективность и качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- выплаты за классность

2.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Проведение учебно-тренировочных сборов в Камышловском районе, на выезде в Свердловской области, за пределами Свердловской области, организация и проведение летнего спортивно-оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей.

2.4.2. Выплаты за качество работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы работников учреждения, на основе мониторинга тренировочного и воспитательного процесса в Учреждении, которые в связи с изменением требований к содержанию деятельности могут корректироваться.

Устанавливаются следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

2.4.3. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам за стаж непрерывной работы в Учреждении в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - до 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет - до 30 процентов.

Выслуга лет для работников исчисляется от общего количества лет, проработанных в МКОУ ДОД ДЮСШ Камышловского района.

2.4.4. Премияльные выплаты по итогам года, учебного года.

2.4.5. Стимулирующая выплата за классность устанавливается водителям Учреждения, размеры выплат за классность в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за 1 класс (категория «В», «С», «Д», «Е»)-25%;
- за 2 класс (категория «В», «С», «Е», или только «Д», или только «Е»)- 10%.

2.5. Стимулирующие выплаты могут быть снижены за некачественное и несвоевременное выполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей (заданий), а также нарушение трудовой дисциплины, оформляются приказом.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с критериями для отдельных категорий работников.

2.8. Разработка показателей деятельности работников учреждения осуществляется с учетом оценки качества работы и критериев оценки эффективности их работы в соответствии с квалификационными особенностями должностей.

2.9. Критерии, показатели и периодичность соответствующих выплат стимулирующего характера закрепляются данным положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников (оценки качества работы) приказом учреждения создается постоянно действующая комиссия по рассмотрению результатов самооценки и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее комиссия). Председателем указанной комиссии является директор учреждения, в состав комиссии включается председатель выборного профсоюзного органа учреждения.

2.11. Каждый работник имеет право получить полную информацию о размерах выплат стимулирующего характера.

2.12. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения может выплачиваться по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

2.13. В ежемесячные стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. В приказе указывается конкретный процент от должностного оклада или в абсолютном размере. Максимальный размер ежемесячной выплаты 100% от должностного оклада.

Критерии ежемесячных выплат работника учреждения:

- за эффективность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы.

3.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и административно-управленческому и обслуживающему персоналу и условия их установления.

3.1.Расчет выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы производится на основе листов оценивания, каждому критерию присваивается определенное количество процентов, а так же по представлению администрации учреждения.

3.2.Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы за месяц, квартал производится администрацией учреждения на основании самоанализа деятельности работника выполненного в соответствии с утвержденными критериями и по форме согласно (приложения 1,2), а также на основе анализа деятельности учреждения за период.

3.3. Работники учреждения или администрация учреждения представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат результаты самооценки, анализа деятельности в соответствии с критериями и показателями.

3.4. На основании листа самооценки комиссия по распределению стимулирующих выплат производит подсчет процентов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

На основе анализа деятельности по представлению администрации учреждения в пределах объема средств направленных на стимулирующие выплаты комиссия может определить сумму выплат стимулирующего характера пропорционально по результатам деятельности каждому работнику в абсолютном размере.

3.5.Определяются следующие отчетные периоды:

1-й квартал – январь, февраль, март,2-й квартал – апрель, май, июнь,3- й квартал – июль , август, сентябрь, 4-й квартал–октябрь, ноябрь, декабрь.

3.6.Комиссия в установленные сроки производит на основе представленных в аналитической информации и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников учреждения за отчетный период в соответствии с критериями.

3.7.Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники предоставляют оценочные листы в комиссию до 17 числа отчетного периода;

- комиссии рассматривает представленные материалы 17-19 числа за отчетным периодом;

- 20-го числа отчетного периода протокол комиссии, приказа учреждения передаются в бухгалтерию учреждения для начисления стимулирующей выплаты.

3.8.В случае несвоевременной сдачи оценочного листа комиссия не рассматривает вопрос о выплатах работнику из стимулирующего фонда по итогам

работы, факт отсутствия оценочного листа на заседании комиссии фиксируется протоколом;

3.9. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в сводном оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период (приложение 3).

3.10. Результаты оформляются в процентах или сумма в абсолютном размере пропорционально за каждый показатель результативности. Основанием для снижения выплат стимулирующего характера является ложное предоставление данных, отсутствие доказательной базы. Оценочный лист, завершающийся итоговыми процентами, подписывается всеми членами комиссии, и утверждается протоколом (приложение 4).

3.11. На основании утвержденного протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу за отчетный период.

3.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, рассчитанный за текущий период, делится на общую сумму процентов отдельно для педагогических работников, административно-управленческого и обслуживающего персонала. В результате получается стоимость одного процента в рублях.

3.13. Размер стимулирующей части рассчитанный за текущий период, распределяется пропорционально между работниками по итогам деятельности и представлению администрации на основании критериев результативности по каждому критерию отдельно.

3.14. Стоимость одного процента умножается на количество процентов каждого работника. Полученная сумма является стимулирующей выплатой конкретного работника за текущий период.

4. О единовременном премировании, порядок и условия премирования

4.1. Премирование работников учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основными показателями премирования работников учреждения являются следующие показатели деятельности:

- за участие в пилотных проектах, внедрение современных технологий и методик, обеспечение деятельности и реализация мероприятий и целевых программ, а также национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- за выполнение отдельных поручений, приказов и указаний руководства с учетом обеспечения задач и функций учреждения;

- за успешное выполнение работником своих должностных обязанностей, разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации педагогического процесса, мобильность.

-за достижение высоких результатов деятельности;

-за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;

-за выполнение особо важных заданий , срочных непредвиденных работ;

-премия по итогам работы за год;

-премия за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями;

-в связи с празднованием (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) – до 5000 рублей каждому работнику;

-в связи с праздничными и юбилейными датами: 30 лет -3000 рублей,40 лет- 4000 рублей, 50 лет- 5000 рублей,55 лет- 5500 рублей, 60 лет- 6000 рублей, 65 лет- 6500 рублей;

-25,30,40 лет трудовой деятельности в области образования- от 2500 рублей до 4000 рублей;

-при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости- до5000 рублей;

4.2. Премии выплачиваются работнику учреждения с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, утвержденных Уставом , а также исполнения должностной инструкции. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

4.3.Сумма премии конкретному работнику максимальным размером не ограничивается.

4.4..Основанием для снижения премии может являться некачественное и несвоевременное выполнение работниками учреждения своих служебных обязанностей (заданий), а также нарушение трудовой дисциплины.

4.5.Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения либо отдельным работникам.

4.6. Премирование работников учреждения производится, при наличии фонда экономии заработной платы.

4.7. Решение о выплате премии всем работникам учреждения оформляется приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

-заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю, директором непосредственно;

-педагогическому персоналу и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;

-остальным работникам по представлению руководителя учреждения.

5.Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

5.1. При установлении стимулирующих выплат в течение учебного года, руководитель Учреждения имеет право отменить выплаты стимулирующего характера или уменьшить ее размеры при:

- нарушении ТК РФ;
- нарушение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения;
- необеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации Учреждения, отчетов, оформление документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей;

6.Заключительные положения.

6.1. Данное положение принимается на общем собрании трудового коллектива и является обязательным к исполнению при расчете выплат стимулирующего характера.

6.2. В данное положение могут вноситься изменения по инициативе руководителя учреждения или работников, которые принимаются на общем собрании трудового коллектива.

Приложение 1

К положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Таблица 1

Критерии результативности труда секретаря

№ п\п	Показатель	Баллы
1.	Качественное оформление и ведение личных дел работников учреждения	До 30%
2.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора учреждения	До 30%
3.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов.	До 30%
4.	Грамотность исполнения документов	До 30%
5.	Отсутствие дефектов при выполнении работ	До 30%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30%
7.	По представлению администрации	До 30%
8.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	До 30%
9.	Судейство областных соревнований	До 30%
10.	Судейство районных соревнований	До 20%

Таблица 2

Критерии результативности труда завхоза

№	Показатель	Процент
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении (лыжная база, баня, гараж, административное здание).	До 30%
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности.	До 30%
3.	Обеспечение выполнение требований охраны труда	До 30%
4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ .	До 50%
5.	Высокий уровень организации и контроля работы персонала	До 30%

6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30%
7.	По представлению администрации	До 30%
8.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	До 30%
9.	Судейство областных соревнований	До 30%
10.	Судейство районных соревнований	До 20%

Таблица 3

Критерии результативности труда ответственного за электрохозяйство

№ п\п	Показатель	Процент
1.	Обеспечение выполнения требований электробезопасности на объектах : лыжная база, административное здание, котельная, гараж, баня.	До 50%
2.	Недопущение и профилактика аварийных ситуаций на объектах: лыжная база, административное здание, котельная, гараж	До 50%
3.	Высокое качество подготовки к отопительному сезону	До 30%
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 50%
5.	По представлению администрации	До 30%
6.	Помощь в организации и проведении соревнований различного уровня -подготовка технических средств -информационное обеспечение -музыкальное сопровождение	До 50%
7.	Судейство областных соревнований	До 30%
8.	Судейство районных соревнований	До 20%

Таблица 4

Критерии результативности труда водителя

№ п\п	Показатель	Процент
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта , прохождение техосмотра	До 10%
2.	Обеспечение безопасности перевозки детей	До 50%
3.	Отсутствие ДТП, нарушений ПДД	До 50%
4.	За классность: 1 класс (категория «В», «С», «Д», «Е»)-25%; 2 класс (категория «В», «С», «Е», или только «Д», или только «Е»)-10%.	До 25% До 10%
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 30%
6.	Мобильность и оперативность выполнения поручений	До 30%
7.	По представлению администрации	До 30%

8.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	До 30%
9.	Судейство областных соревнований	До 30%
10.	Судейство районных соревнований	До 20%
11.	Поездки на дальние расстояния за пределы Свердловской области	До 50%

Таблица 5

Критерии результативности труда уборщицы служебных помещений

№ п\п	Показатель	Процент
1.	Качественное проведение генеральных уборок.	До 30%
2.	Образцовое содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка закрепленных помещений.	До 30%
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности.	До 30%
4.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовка к новому учебному году.	До 50%
5.	Мобильность и оперативность выполнения поручений	До 30%
6.	По представлению администрации	До 30%
7.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	До 30%
8.	Судейство областных соревнований	До 30%
9.	Судейство районных соревнований	До 20%

Таблица 6

Критерии результативности труда рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ п\п	Показатель	Процент
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку закрепленной территории.	До 10%
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	До 30%
3.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории, за соблюдение техники безопасности.	До 10%
4.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовки к новому учебному году.	До 50%
5.	Мобильность и оперативность выполнения поручений	До 50%
6.	По представлению администрации	До 50%
7.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	До 30%
8.	Судейство областных соревнований	До 30%
9.	Судейство районных соревнований	До 20%

Таблица 7

Критерии результативности труда сторожа

№ п\п	Показатель	Процент
1.	За охрану 2-х и более объектов	До 50%
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	До 30%
3.	Выполнение работ в период ремонта учреждения и подготовки к новому учебному году.	До 50%
4.	Мобильность и оперативность выполнения поручений	До 30%
5.	По представлению администрации	До 30%
6.	Помощь в организации и подготовке соревнований различного уровня	До 30%
7.	Судейство областных соревнований	До 30%
8.	Судейство районных соревнований	До 20%

Таблица 8

Критерии результативности труда главного бухгалтера

№ п\п	Показатель	Процент
1.	Качественное выполнение финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение экономических расчетов по бюджету, использование электронных программ в бухгалтерских расчетах).	До 30%
2.	Своевременное и качественное представление финансовой отчетности	До 30%
3.	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	До 20%
4.	Высокое качество и своевременная сдача годовой и квартальной отчетности.	До 30%
5.	Качественное ведение бухгалтерской документации	До 30%
6.	Высокая результативность выполнение наиболее сложных (внеочередных работ)	До 30%
7.	Соблюдение финансовой дисциплины	До 30%
8.	Помощь в проведении соревнований районных, областных.	До 30%

9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 20%
10.	Выполнение важных и ответственных работ , поручений руководителя	До 30%
11.	Судейство районных соревнований	До 20%
12.	Судейство областных соревнований	До 30%

Таблица 9

Критерии результативности труда заместителя руководителя
по учебно-спортивной и спортивно-массовой работе

№ п\п	Показатель	Процент
1.	Инициирование к участию в инновационной деятельности, организация экспериментальной и методической деятельности	До 50%
2.	Внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий	До 30%
3.	Участие и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у учащихся, родителей.	До 30%
4.	Подготовка участников профессиональных конкурсов	До 20%
5.	Высокий уровень организации мониторинга учебно-тренировочного и учебно-воспитательного процесса.	До 20%
6.	Обобщение и распространение передового опыта работы.	До 20%
7.	Участие конференциях, семинарах, конкурсах: -районные; -областные	До 10% До 20%
8.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 20%
9.	Организация и проведение на высоком уровне областных соревнований	До 30%
10.	Организация и проведение на высоком уровне спартакиады среди учащихся ОУ Камышловского муниципального района.	До 30%
11.	Участие в областных государственных программах	До 30%
12.	Качественная организация производственного контроля , организация медицинского осмотра	До 50%
13.	За качественную организацию охраны труда в учреждении , и подготовка к новому учебному году	До 50%
14.	За качественную организацию пожарной безопасности в учреждении	До 50%
15.	За качественное наполнение сайта учреждения и его своевременное обновление.	До 30%
16.	За качественную организацию аттестационных процессов в учреждении.	До 30%
17.	За качественное выполнение важных (внеочередных) работ	До 30%

18.	За качественное выполнение поручений руководителя.	До 30%
-----	--	--------

к положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Критерии результативности тренера-преподавателя

№	Показатель	Инструментарий			Показатели
1.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта;	Мастер -классы, открытые занятия, выступление на конференциях, семинары, круглые столы, наставничество -в учреждении -район -область	До 10 % До 20 % До 30 %	Копия сертификата, документа подтверждающего участие	
2.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	-прохождение курсов повышения квалификации, переподготовка	До 30%	Копия документа подтверждающего участие	
3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	- качественное оформление документации; - выполнение поручений администрации (проведение спортивных мероприятий, бесед); - своевременность сдачи авансовых отчетов; - за своевременное предоставление отчетов о проведенных мероприятиях;	До 5% До 10% До 10% До 10%	(по итогам проверки журналов, заведующего филиалом и зам. директора) За неделю, каждую пятницу	
4.	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся.	-сохранность контингента; Ниже -50% Ниже- 85% Выше- 85%	10% 20% 30%	На начало учебного года, деление на кол-во занимающихся по факту на (оценку осуществляет заведующий филиалом)	
5.	Выполнение программ спортивной подготовки	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы.		По итогам сдачи контрольно-переводных	

		-высокий уровень: -средний уровень	30% 20%	нормативов (май)	
6.	Качество спортивной подготовки	-МСМК; -МС; -КМС; -1 взрослый разряд; - массовые разряды.	За одного занимающихся До 10% До 7% До 5% До 1% 0,25%	Копия приказа	
7.	Победители и призеры соревнований:	1-6 место 1-6 место - Чемпионат Мира, международные соревнования; - Россия; - Уральский федеральный округ - Областные - Зональные - товарищеское - районные (областного значения); - районные спартакиада	За каждого учащегося в группе До 100% До 75% До 50% До 25% До 10 % До 2% До 2 % До 1 % До 0,5	Копия протокола	
8.	Участие в соревнованиях различного уровня:	- Чемпионат Мира , международные соревнования - Россия; - Уральский федеральный округ - Областные - Зональные - товарищеское - районные (областного значения); - районные спартакиада	За каждого учащегося 10% 7% 5 % 3% 1% 0,2% 0,2% 0,02%	Копия протокола	
9.	Выезды тренера-преподавателя на соревнования различного уровня:	- товарищеские; -область; -Россия.	До 5 % До 10% До 30%		
10.	Судейство спортивных мероприятий:	-спартакиада;	До 10%		

		-районные (областного значения);	До 20%		
11.	Работа в период каникул:	-проведение летнего спортивно-оздоровительного лагеря; -учебно-тренировочные сборы на выезде;	До 30% До 50%		
12.	Взаимодействие с родителями	-проведение родительских собраний; -проведение мероприятий с участием родителей; -участие родителей в спортивно-массовых мероприятиях	До 10%	Отчет о проведении мероприятия	
13.	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек		До 5%	Отчет о проведении мероприятий	
14.	За снижение количества воспитанников, стоящих на учете в ПДН, УВД, дети группы Риска.		За каждого учащегося 5%	Документация районной Комиссии по делам несовершеннолетних	
15.	За участие в общественной жизни ДЮСШ		До 10%		
16.	За воспитанников, вошедших в состав сборной команды:	-России; -Области; -УОР;	До 30% До 20% До 10%	Официальный документ	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности

за период работы с _____

(указывается период работы)

№	ФИО	Критерии													Итого
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.															
2.															
3.															
4.															
5.															

Председатель комиссии _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____ (Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20 _____ г.

к положению о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности за период работы с _____ 20____ г.

Нами, членами комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности за период работы с _____ 20__ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников МКОУ ДОД ДЮСШ Камышловского района за период работы.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии: _____ (Ф.И.О.)
(подписи всех членов комиссии)

« _____ » _____ 20____ г.

