

Сидоров С.В.  
2023/05/16

Приложение №4

к коллективному договору  
МБУ ДО СШ № 3

СОГЛАСОВАНО:

от совета трудового коллектива

Пучкин А.Г.



УТВЕРЖДАЮ:

директор МБУ ДО СШ № 3

г. Новошахтинска

Сидоров С.В.

Приказ № от 31.08.2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления премиальных выплат стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы №3 города Новошахтинска Ростовской области с 01.03.2023 г.**

### 1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано на основании постановления Администрации города от 28.10.2021 года №1152 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города».

- Фонд премиальных выплат формируется в пределах фонда оплаты труда.
- Целью данного Положения является определение показателей и условий премирования работников МБУ ДО СШ № 3 г. Новошахтинска.
- Положение дифференцирует размеры выплат в зависимости от объема и качества выполняемых работ.
- Средства фонда премиальных выплат используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, три месяца, полугодие, год).

### 2. Цели и ожидаемые результаты стимулирования педагогических работников:

2.1 Система стимулирования труда работников школы направлена на:

- выявление факторов, влияющих на рост результативности образовательной деятельности;
- развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении результативности образовательного и воспитательного процессов;
- закрепление в учреждении высококвалифицированных кадров.

### 3. Основания для стимулирования:

3.1 Основанием для стимулирования работников школы являются критерии и показатели результативности их профессиональной деятельности.

4. Система критериев оценки результативности и качества дополнительного образования СШ №3 для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1 Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда педагогических работников учреждения являются:

- результативность обучения учащихся в рамках внутришкольного контроля;
- динамика здоровья учащихся;
- научно-методическая деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания;
- результаты участия обучающихся в соревнованиях различных уровней;

2. - разработка методических материалов с условием получения внешней рецензии;
- трансляция опыта своей работы в различных изданиях и СМИ;
  - выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях разного уровня;
  - участие в экспериментальной образовательной деятельности школы;
  - организация спортивно-массовых мероприятий;

### **3. Процедура оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников СШ №3.**

**5.1** Для определения соответствия интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников школы критериям стимулирующих надбавок, применяется методика бальной оценки результатов деятельности педагогов как администрацией школы, так и самими работниками.

**5.2** Методика оценки результата деятельности работников предполагает сбор и обработку информации по блокам деятельности работников школы.

**5.3** Источниками информации о деятельности педагогических работников являются:

- протоколы сдачи контрольных нормативов;
- протоколы соревнований;
- приказы об участии в соревнованиях;
- приказы и письма вышестоящих организаций;
- документация заместителей директора по блокам деятельности;
- отчёты о проделанной работе;
- статистически обработанные результаты наблюдений по итогам ВШК;
- динамика здоровья обучающихся;
- статистически обработанные результаты наблюдений психолога;
- мониторинг удовлетворенности родителями качеством образовательных услуг;
- выписки из банка о поступлении внебюджетных средств;
- договора (справки) передачи в УОР, команды мастеров;
- приказы о присвоении разрядов и званий.

**5.4** На основании полученной информации заполняются таблицы критериев оценки деятельности педагогических работников, подсчитывается количество баллов, которые отражают результативность деятельности педагогических работников школы.

**5.5** Сумма баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости размера надбавки от её качества.

**5.6** Размеры выплат зависят от финансово - экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем месяце или квартале, экономии заработной платы, достижений педагогических работников.

### **6. Порядок распределения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.**

**6.1** Расчёты надбавок осуществляются в пределах фонда оплаты труда школы.

**6.2** Размер надбавок педагогическим работникам школы определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат и начисляется после согласования с профсоюзным комитетом (или представителем трудового коллектива) и утверждения приказом директора.

**6.3** Расчёты надбавок основываются на результатах деятельности работников. Критерии и оценки результативности труда могут обновляться ежегодно и отражают приоритеты системы дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности.

### **7. Критерии для определения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы тренерам-преподавателям школы.**

№	Критерии (основания для премирования)	Методика расчёта показателей	Шкала (баллы)			Самооценка		Оценка комиссии	
1	Поощрения и награды	нагрудный знак (медаль)	100						
		грамота МО РФ	70						
		грамота, благодарность МО РО, МФКиС	50						
		грамота Администрации города, Думы	30						
		грамота УО, федераций спорта	20						
		Грамота, благодарность УДО	15						
2	Организация и проведение соревнований разных уровней (за каждый день соревнований):		Гл.суд секрет	судья	Гл.суд секрет	судья	Гл.суд секрет	судья	
		региональные	10	5					
		областные	8	4					
		городские	6	3					
		внутришкольные	3	1					
3	Организация и проведение открытых уроков, семинаров, праздников, мастер-классов, ГМО и др. массовых мероприятий (с предоставлением отчётов):	областного уровня	30						
		городского уровня	15						
		внутришкольного уровня	7						
4	Подготовка спортсменов-разрядников (за каждого учащегося) при условии улучшения имеющегося разряда:	2,3 юношеский разряд	Спорт. игры	Пауэрлифтинг, плавание, фигурное катание					
			3	1					
		1 юношеский разряд	6	3					
		2,3 разряд	12	7					
		1 разряд	25	10					
		КМС	5	30					
		МС	70	50					
5	Наличие спортсменов по спискам журналов, выступавших в отчётный период (по приказам, за каждого) за сборные команды:	Школы, города	1						
		области	3						
		ЮФО	5						
		России	10						
6	Подготовка победителей и призёров соревнований различных уровней (за каждого учащегося по наивысшему результату за отчётный период (не игровые виды-по 2 результатам):		1 место	2 место	3 Место				
		внутришкольных	3	2	1				
		городских	5	4	3				
		областных	8	6	5				
		региональных	12	10	8				
		всероссийских	25	18	12				
международных	50	35	25						
7	Передача одарённых обучающихся (за каждого):	в ЦСП, ВШСМ	10						
		в команды мастеров (по договорам, для учащихся с 15 лет)	20						

8	Выполнение функций тренера сборных команд ДЮСШ №3 (за каждый день соревнований, сборов):	в пределах города Новошахтинска	1		
		за пределами города Новошахтинска	2		
9	Организация работы с родителями	Организация родительских собраний (за каждое (дата, протокол))	5		
		Оказание благотворительной помощи родителями	1 балл за каждые 1000 рублей		
10	Количество обучающихся, принявших участие в соревнованиях различного уровня	За каждого обучающегося	1		
11	Ведение документации, своевременность предоставления	высокий уровень	5		
		средний уровень	2		
		низкий уровень	-3		
12	Коммуникативная культура педагога	Отсутствие обращений со стороны родителей	3		
		Отсутствие обращений со стороны коллег	2		
		Наличие обращений	-5		
		Благоприятные отзывы и комментарии в СМИ и сайтах (не анонимные (за каждое))	5		
		неблагоприятные отзывы и комментарии в СМИ и сайтах (не анонимные (за каждое))	-5		
13	Личный вклад в организацию учебно-методической и воспитательной работы школы	Участие в разработке образовательных и воспитательных программ	3		
		Разработка методических пособий	5		
		Публикация в СМИ (результаты соревнований, мероприятий, праздников, опыт работы; (авторская)); за каждую	2		
		ведение личного сайта, чата (указать адрес)	10		
14	Работа на сайте школы (подготовка и размещение информации)	За каждый материал	3		
15	Увеличение объёма работы	Участие в городских мероприятиях, субботниках, организации экскурсий, ремонтах здания, инвентаря и оборудования	до 10		
16	Повышение профессионального	Курсы повышения квалификации	5		

	мастерства	Участие в профессиональных конкурсах	до 10		
17	Посещаемость занятий обучающимися (по итогам проверок)	Более 90%	10		
		Более 70%	5		
		Менее 50%	- 5		
18	<p>Востребованность дополнительных общеразвивающих программ</p> <p>Показатель рассчитывается следующим образом.</p> $V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n},$ <p>если <math>\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} &lt; 65\%</math>, то <math>\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0</math></p> <p>, где</p> <p><math>V_{\text{пед}}</math> – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,</p> <p><math>O_{\text{факт } i}</math> – фактическое число обучающихся в i-й группе,</p> <p><math>O_{\text{макс } i}</math> – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,</p> <p>n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.</p>	60% и более	10		

## 8. Порядок определения и расчёта надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.

8.1 Распределение надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам СШ №3.

**8.2** Комиссия собирается не позднее 27 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал, полугодие, год).

**8.3** Педагогические работники представляются к поощрению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДЮСШ №3 заместителями директора по УР, ВР и СМР на основании данных, представленных им самими работниками в виде сводной таблицы критериев за отчетный период и дополненных членами комиссии на основании данных ВШК.

**8.3.1** Методика определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется бальной системой по каждому показателю профессиональной деятельности работников, включенного в критерии.

**8.3.2** Итоговые баллы суммируются. Сумма фонда стимулирования делится на сумму баллов всех работников и определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл.

**8.3.3** Поощрение в денежном выражении определяется умножением числа баллов каждого подработника на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

**8.4** На основании протокола заседания комиссии директор школы издает приказ об установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы по итогам отчетного периода.

**8.5** К работникам школы, имевшим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде, меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются в течение данного отчетного периода.

## **9. Надбавки за качество выполняемых работ**

- Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБУ ДО СШ №3 с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается директором МБУ ДО СШ №3.

- Заместителям директора, главному бухгалтеру МБУ ДО СШ №3 надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору МБУ ДО СШ №3.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору МБУ ДО СШ №3, в том числе в связи со сменой руководителя МБУ ДО СШ №3, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру МБУ ДО СШ №3 могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

## **10. Критерии для определения надбавок за качество работы административно-управленческого персонала:**

**Заместитель директора по административно-хозяйственной части, руководитель структурного подразделения (заведующий спортивным объектом):**

№ п/п	Наименование	Баллы (максимальное значение)
1	Работа без замечаний по результатам контроля	2
2	Благоустройство территории и здания образовательного учреждения	5
3	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5
4	Исполнительская дисциплина (замечания по уставной деятельности, устные или письменные) подчинённых	5
5	Качественная подготовка документации для участия в открытых торгах,	5

	конкурсах и своевременное заключение договоров;	
6	Организация работы по экономии учреждением электроэнергии, воды, теплоэнергии, газа (по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года)	10
7	Обеспечение сохранности вверенного объекта и имущества учреждения	5
8	Участие в конкурсах разного уровня	10
9	Соблюдение в ОО мер антитеррористической безопасности: - соблюдение в ОО пропускного режима для обучающихся и посетителей; - наличие камер видеонаблюдения: 2 камеры 4 камеры 6 камер и более Обеспечение выполнения в полном объеме требований: - ГПН - РПН	1 1 2 3 3 3
10	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	3
11	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	5
12	Ведение отчётной документации	3
13	Улучшение материально-технической базы за предыдущий период	3
14	Укомплектованность профессиональными кадрами >90% 100%	1 2

• **Заместитель директора по учебной, воспитательной, методической работе:**

№ п/п	Наименование	Баллы (максимальное значение)
1	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	3
2	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве педагогических работников учреждения, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	3
3	Реализация экспериментальных программ и новых моделей обучения; разработка новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий	5
4	Сохранение контингента обучающихся от первоначального комплектования >70%	2
5	Публикация в СМИ: - результаты мероприятий, опыт работы и др.	3
6	Участие педагогов в конкурсах: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	1 2 3
7	Наличие призовых мест (лауреатов) конкурсов или наград по итогам работы (педагоги, отделения, школа): Всероссийского уровня Регионального уровня Муниципального уровня	5 3 1
8	Передача спортсменов в УОР, команды мастеров	4
9	Исполнительская дисциплина подчинённых (замечания по уставной деятельности, устные или письменные)	3
10	Ведение отчётной документации	3

11	Доля успешно выполнивших контрольные нормативы (в конце учебного года) от общего числа занимающихся СОГ, НП > 50%; УТГ >75%	3
12	Улучшение материально-технической базы за предыдущий период	3
13	Укомплектованность ОУ педагогами, их соответствие квалификационным требованиям: - 100% укомплектованность учреждения педагогами; - доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более; - доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 80% и более; - доля педагогов, прошедших повышение квалификации - 70% и более	1 2 2 1
14	Наличие молодых специалистов в ОО: - до 15% - до 30% - более 30%	1 2 3
15	Организация обучения в ОО ребенка с ОВЗ или ребенка-инвалида	3
16	Предоставление самоанализа работы ДЮСШ широкой общественности и на сайте, постоянное обновление информации на сайте	3
17	Наличие органов ученического самоуправления	3
18	Наличие и эффективное использование автоматизированной программы АИС «Контингент»	3
19	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, минспорта РО, Управлением образования: - муниципального уровня - областного уровня - федерального уровня	1 2 3

• **Заместитель директора по спортивно-массовой работе:**

№ п/п	Наименование	Баллы (максимальное значение)
1	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве педагогических работников учреждения, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	3
2	Участие обучающихся в соревнованиях: Международный, всероссийский уровень Региональный, областной уровень муниципальный уровень	5 3 1
3	Организация и проведение соревнований и мероприятий разных уровней: всероссийские, международные региональные областные городские внутришкольные	5 4 3 2 1
4	Наличие спортсменов-разрядников: На этапе НП >20% На этапе УТ >70%	4 4
5	Подготовка победителей и призёров соревнований различных уровней Всероссийского, международного уровня Регионального, областного уровня Муниципального уровня	5 3 1
6	Передача спортсменов в УОР, в команды мастеров	4
7	Наличие призовых мест (лауреатов) конкурсов или наград по итогам работы (педагоги, отделения, школа):	

	Всероссийского уровня	5
	Регионального уровня	3
	Муниципального уровня	1
8	Исполнительская дисциплина подчинённых (замечания по уставной деятельности, устные или письменные)	3
9	Публикация в СМИ: результаты соревнований, мероприятий;	3
10	Улучшение материально-технической базы за предыдущий период	3
11	Предоставление самоанализа работы ДЮСШ широкой общественности и на сайте, постоянное обновление информации на сайте	3
12	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, проводимых Минобрнауки России, Минобрнауки РО, минспорта РО, Управлением образования: - муниципального уровня - областного уровня - федерального уровня	1 2 3
13	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5

• **Главный бухгалтер:**

№ п/п	Наименование	Баллы (максимальное значение)
1	Поощрения на различном уровне	5
2	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения	5
3	Чёткая организация внебюджетной деятельности	5
4	Соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности	10
5	Исполнительская дисциплина подчинённых	5
6	Соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	10
7	Качественная подготовка документации для участия в открытых торгах, конкурсах и своевременное заключение договоров	10
8	По итогам финансово-хозяйственной деятельности	10
9	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	10
10	Работа без замечаний со стороны контролирующих органов	7

• **Определение размера надбавки за качество работы.**

№	Суммарное количество баллов в % от максимально возможного	Размер надбавки за качество выполняемых работ, в%
1	свыше 90	200
2	от 80 до 90	150
3	от 70 до 80	100
4	от 60 до 70	75
5	от 50 до 60	50
6	до 50	25

**11. Показатели для начисления премиальных выплат по итогам работы.**

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

### **11.1. Тренеры-преподаватели:**

- сохранность контингента в группах СОГ и НП за отчётный период с начала учебного года (общее количество занимающихся);
- поощрения на различном уровне (благодарность, грамота, ценный подарок и т.д.);
- максимальная наполняемость учебных групп по результатам проверки (внутришкольной, контролирующим органом);
- привлечение внебюджетных (спонсорских) средств для уставной деятельности на счёт СШ №3;
- проявление инициативы;
- личный вклад в успешное выступление команды молодых специалистов СШ №3 в городских соревнованиях среди организаций;
- личный вклад в организацию и подготовку призёров открытого первенства города по видам спорта среди коллективов ФК;
- личный вклад в организацию и подготовку призёров Кубка Мэра по видам спорта;
- качественное выполнение ремонтных работ в здании учреждения;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- участие в выполнении особо важных работ;
- добросовестную работу, высокие результаты;
- высокую исполнительскую дисциплину;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
  - по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год),
- качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

### **11.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по безопасности, руководитель структурного подразделения (заведующий спортивным объектом), завхоз:**

- принятие мер по устранению и профилактике нарушений требований пожарной и антитеррористической безопасности;
- размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения;
- организацию работы по экономии учреждением энергоресурсов;
- полноту и своевременность принятия мер по устранению и прекращению нарушений и недостатков, выявленных контрольными органами в ходе проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- качественную организацию и выполнение текущих ремонтных работ в плавательном бассейне Самбек, СК «Старт», ФОК «Ледовый» СШ №3;
- обеспечение непрерывного процесса жизнедеятельности учреждения;
- четкое соблюдение правил ТБ и пожарной безопасности, ведение работы без замечаний со стороны контролирующих организаций (СЭС, Госпожнадзор, ОВД и т.д.);
- четкую организацию и выполнение ремонтных работ в зданиях учреждения;
- ликвидацию аварийной ситуации в учреждении;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- работу по обслуживанию сайта учреждения;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- участие в выполнении особо важных работ;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- успешное выполнение обязанностей директора во время его отсутствия;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
  - по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год),
- качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

### **11.3. Заместитель директора по учебной, воспитательной, методической работе:**

- размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения;
- организация и проведение открытых уроков, семинаров, праздников и др. массовых мероприятий;
- руководство приёмной комиссией;
- руководство апелляционной комиссией;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- качественная работа по предупреждению детского травматизма (отсутствие травм во время учебно-тренировочного процесса по вине педагогов);
- работу без замечаний по результатам контроля;
- участие в выполнении особо важных работ;
- непосредственное участие в выполнении текущих ремонтных работ в помещениях СШ №3;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- успешное выполнение обязанностей директора во время его отсутствия;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
- по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

### **11.4. Заместитель директора по спортивно-массовой работе:**

- размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения;
- отсутствие травм во время спортивно-массовых мероприятий по вине педагогов;
- организацию летней оздоровительной компании;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- руководство апелляционной комиссией;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- участие в выполнении особо важных работ;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- непосредственное участие в выполнении текущих ремонтных работ в помещениях СШ №3;
- размещение в средствах массовой информации отчётов о деятельности СШ;
- успешное выполнение обязанностей директора во время его отсутствия;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
- по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

### **11.5. Педагог-психолог, хореограф:**

- разработку и освоение инновационных программ и технологий;
- организацию психологической помощи учащимся в летней оздоровительной кампании;
- публикации в периодической печати (города, области, России) информационных материалов о работе в МБУ ДО СШ №3 г. Новошахтинска;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- участие в выполнении особо важных работ;
- выполнение обязанностей секретаря приёмной и апелляционной комиссий;

- напряжённость и интенсивность в работе;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- непосредственное участие в выполнении текущих ремонтных работ в помещениях СШ №3;
- размещение в средствах массовой информации отчётов о деятельности СШ;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
- по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год),
- качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

#### **11.6. Инструктор-методист, методист, инструктор по ФК, инструктор по АФК:**

- разработку и освоение инновационных программ и технологий;
- организацию летней оздоровительной кампании;
- публикации в периодической печати (города, области, России) информационных материалов о работе МБУ ДО СШ №3 г. Новошахтинска;
- работу по обслуживанию сайта учреждения;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- выполнение обязанностей секретаря приёмной и апелляционной комиссий;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- участие в выполнении особо важных работ;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- непосредственное участие в выполнении текущих ремонтных работ в помещениях СШ №3;
- размещение в средствах массовой информации отчётов о деятельности СШ;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
- по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год),
- качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

#### **11.7. Главный бухгалтер, бухгалтер, кассир:**

- полноту и своевременность принятия мер по устранению и прекращению нарушений и недостатков, выявленных контрольными органами в ходе проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- работу с привлечёнными средствами от приносящей доход деятельности;
- четкую организацию и качественное проведение инвентаризации;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка и сроков предоставления и составления бюджетной и статистической отчётности;
- эффективный контроль по экономному использованию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранению имущества при круглосуточном режиме работы с ненормированным рабочим днем;
- высокую результативность и своевременную сдачу отчетности в Фонды и вышестоящие организации;
- по итогам финансово-хозяйственной деятельности;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- качественную подготовку документации для участия в открытых торгах, конкурсах и своевременное заключение договоров;
- участие в выполнении особо важных работ;

- работу в сети Интернет по размещению информации об учреждении;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).

- по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

#### **11.8. Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, врач:**

- качественный контроль за санитарным состоянием учреждения, работу учреждения без замечаний со стороны Госанэпиднадзора;
- организацию просветительской работы с родителями и обучаемыми;
- разработку авторских программ, проектов по пропаганде здорового образа жизни;
- организацию связей с медицинскими учреждениями города при проведении лекций, бесед, диспутов проекта «Здоровая нация»;
- качественно проведенную работу по прохождению периодических медицинских осмотров сотрудниками и обучаемыми учреждения;
- осуществление медицинского обслуживания спортивно-массовых мероприятий, проводимых с обучающимися;
- качественно проведенную работу по медицинскому допуску к внебюджетным занятиям;
- успешное и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей;
- выполнение ремонтных работ в здании учреждения;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- к профессиональным праздникам;
- участие в выполнении особо важных работ;
- медицинское обслуживание городских соревнований;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).

- по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

#### **11.9. Главный инженер, главный энергетик, инженер, инженер-программист, энергетик, специалист по ОТ и ТБ, техник, техник-программист:**

- выполнение ремонтных работ в здании учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- работу без нарушений требований СЭС, требований вышестоящих организаций, служб;
- ликвидацию аварийной ситуации в учреждении;
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- работу без нарушений требований техники безопасности и охраны труда;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).

- по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

#### **11.10. Секретарь, секретарь учебной части, специалист по закупкам, специалист по кадрам:**

- напряженность и интенсивность в работе;
- выполнение функций контрактного управляющего;
- участие в выполнении особо важных работ;
- работу по обслуживанию сайта учреждения;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- работа без замечаний по результатам контроля;

- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
  - по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

#### **11.11. Технический персонал:**

- работу без нарушений требований СЭС, требований вышестоящих организаций, служб;
- работу без нарушений требований ТБ;
- ремонт электрического хозяйства учреждения;
- ремонт технологического оборудования плавательного бассейна;
- использование личного автотранспорта в уставных целях;
- ручную чистку канализационной системы;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- работу без замечаний по результатам контроля;
- качественное выполнение ремонтных работ оборудования учреждения;
- к профессиональным праздникам;
- техническое обслуживание занятий с группами спортивно-оздоровительного плавания;
- ликвидацию аварийной ситуации в учреждении;
- участие в выполнении особо важных работ;
- качественное выполнение ремонтных работ в котельной, здании учреждения;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
  - по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

#### **11.12. Водитель автобуса**

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- отсутствие ДТП, замечаний;
- напряжённость и интенсивность в работе;
- к профессиональным праздникам;
- многолетний добросовестный труд (трудовой стаж в учреждении 20 лет и более (каждые 5 лет)).
  - по итогам работы за прошедший период (учебный год, календарный год), качественное и результативное исполнение служебных обязанностей.

### **12. Порядок определения и расчёта премиальных выплат по итогам работы.**

**12.1** Распределение премиальных выплат по итогам работы работникам СШ осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат.

**12.2** Комиссия собирается не позднее 27 числа каждого месяца.

**12.3** Главный бухгалтер и заместители директора представляют Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам СШ №3 ходатайство на имя директора о поощрении работников на основании данных ВШК и раздела 11 настоящего положения.

**12.4** Размер премии определяется путём обсуждения каждой кандидатуры и утверждения по результатам голосования членов комиссии.

**12.5** На основании протокола заседания комиссии директор школы издает приказ о премиальных выплатах по итогам отчетного периода (месяц).

**12.6** Размер премии, выплачиваемый конкретному работнику школы, максимальным размером не ограничивается.

### **13. Регламент участия комиссии по распределению стимулирующих выплат.**

**13.1** Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам СШ №3.

**13.2** Состав комиссии утверждается директором школы. В состав комиссии включаются представители администрации школы, профсоюзного комитета или представители трудового коллектива.

**13.3** Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных работниками показателей их профессиональной деятельности и (или) внешнего мониторинга их профессиональной деятельности в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев и порядка оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений при подаче сведений, представленные сведения исправляются и доводятся до работника в течении трёх рабочих дней.

**13.4** Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам СШ на основании установленных настоящим Положением критериев составляет итоговый оценочный лист по каждому работнику и утверждает его на своем заседании простым большинством голосов от присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос Председателя комиссии.

**13.5** Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от его списочного состава.

**13.6** Работники школы вправе лично ознакомиться с данными итоговой оценки своей профессиональной деятельности.

**13.7** В случае несогласия работников с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он в течение 3-х рабочих дней со дня принятия решения комиссией может подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением критериев, а также технические ошибки при подсчете цифровых данных. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

**13.8** Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.