

Введено в действие приказом директора
МБОУ ДО «Эдельвейс»
от 18 сентября 2015 г № 42-ОД
В.Л. Шкляев



УТВЕРЖДЕНО
на педагогическом Совете МБОУ ДО
«Эдельвейс» Протокол от 10 09 2015 г №3

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центра детско-юношеского туризма «Эдельвейс»
городского округа Тольятти**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ ДО «Эдельвейс» сверх их должностного оклада в целях стимулирования материальной заинтересованности к достижению качественных результатов труда, повышения эффективности труда, а также привлечения и сохранения высококвалифицированного персонала и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты призваны обеспечить индивидуализацию размеров оплаты труда, с учетом интенсивности труда и профессионального мастерства отдельного работника, его отношения к труду, а также за труд в условиях, отличающихся от нормальных.

1.3. Размеры и виды выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах выделенных средств.

1.4. Настоящее Положение регламентирует размеры, условия и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Размеры выплат компенсационного характера определяются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, которые установлены работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю

за ставку заработной платы), а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2 Выплаты компенсационного характера (выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) в учреждении производятся в следующих размерах:

Наименование выплаты	Размер оплаты труда
Доплата за работу в ночное время	В соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса РФ ¹
Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ ²
Оплата за сверхурочную работу	В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ ³
за совмещение профессий (должностей)	В соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ ⁴
за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	В соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ ⁵
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ ⁶

¹ Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (за каждый час работы с 22 до 6 часов. Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

² Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

³ Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁴ Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

⁵ Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового

кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

⁶ Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1 Работнику может быть установлена персональная повышающая надбавка к окладу. Размер надбавки и срок, на который она устанавливается определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы. Персональная повышающая надбавка к должностному окладу устанавливается работнику с учетом профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также в зависимости от результатов трудовой деятельности.

3.2. Решение об установлении персональной повышающей надбавки к окладу и её размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.3. Тренерам-преподавателям, работникам МБОУ ДО «Эдельвейс», принимавшим непосредственное участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, и занявшего 1-6 место на официальных спортивных соревнованиях

соответствующего уровня устанавливаются выплаты в процентах от должностного оклада в соответствии Таблицей № 2. По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, стимулирующие выплаты к должностному окладу устанавливаются в размере на 50% ниже размера, установленного Таблицей № 1.

Таблица № 1

Нормативы стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада тренеров-преподавателей и работников МБОУ ДО «Эдельвейс», принимавших непосредственное участие в подготовке спортсмена, показавшего результат на спортивных соревнованиях

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место	Размер выплат тренеру-преподавателю за подготовку одного спортсмена, обучающегося в учреждении, в % от должностного оклада	Размер выплат работникам учреждения, в % от должностного оклада	
				Постоянный состав обучающихся	Переменный состав обучающихся
1	2	3	4	5	6
1. Личные соревнования, включая эстафеты:					
1.1.	Олимпийские игры	1	до 200	до 15	до 7
	Чемпионат мира	1			
1.2.	Олимпийские игры	2-6	до 150	до 10	до 5
	Чемпионат мира	2-3			
	Чемпионат Европы	1-3			
	Кубок Мира (сумма этапов или финал)	1-3			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1			
1.3.	Чемпионат мира	4-6	до 120	до 10	до 5
	Чемпионат Европы	4-6			
	Кубок Мира (сумма этапов или финал)	4-6			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	2-3			
	Чемпионат России (финал)	1-3			
	Кубок России (сумма)	1			

	этапов или финал)				
1.4.	Олимпийские игры	участие	до 100		
	Чемпионат мира	участие			
	Чемпионат Европы	участие			
	Кубок Мира	участие			
	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	4-6			
	Официальные международные соревнования (мужчины, женщины)	1			
1.5.	Первенство мира (юниоры)	1-3			
	Первенство Европы (юниоры)	1-3			
1.6.	Чемпионат России (финал)	4-6		до 8	до 3
	Официальные международные соревнования (мужчины, женщины)	2-3			
1.7.	Первенство мира (юниоры)	4-6	до 80		
	Первенство Европы (юниоры)	4-6			
	Первенство России (финал - юниоры)	1-3			
	Первенство мира (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
	Первенство Европы (юноши старшей возрастной группы)	1-3			
1.8.	Официальные всероссийские спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3	до 60	до 5	до 2
1.9.	Первенство России (финал - юниоры)	4-6			
	Первенство России (финал - юноши старшей возрастной группы)	1-3			
1.10.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной	1-3	до 55	до 4	до 2

	группы)				
1.11.	Первенство России (финал - юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 50	до 3	1
1.12.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-3	до 50	до 3	

Проценты стимулирующих выплат устанавливаются по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действуют в течение следующего одного финансового года с момента показанного спортсменом результата, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера стимулирующей выплаты к должностному окладу тренера-преподавателя, работника учреждения, спортсмен улучшил спортивный результат, процент стимулирующих выплат соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты работникам за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливаются при условии их непосредственного участия в подготовке спортсмена высокого класса в течение не менее одного года до показанного спортсменом результата в пределах выделенного фонда оплаты труда (инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, и другие специальности в зависимости от вида спорта).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях и в следующих размерах:

Наименование случая выплаты материальной помощи	Размер выплаты в % от должностного оклада работника
длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами	до 300
тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства)	до 300
смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)	до 300
в связи с уходом на пенсию по старости	до 300
при рождении ребенка, вступлении в брак	до 300
к отпуску на оздоровление	до 300

4.2 Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов.

4.3 Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.4 Работникам Учреждения производятся единовременные выплаты (в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами – 50, 55, 60, 65 лет) в пределах фонда оплаты труда в размере не более 300% должностного оклада.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1 Система премирования в учреждении предусматривает премии работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.2 Размеры премирования устанавливаются приказом директора по решению комиссии по определению уровня стимулирования работников.

5.3 Состав комиссии утверждается приказом директора. В состав Комиссии входят: председатель комиссии – директор Учреждения, члены комиссии – заместитель директора по УВР, уполномоченный представитель работников Учреждения представители от разных направленностей по программам дополнительного образования.

5.4 Комиссия по определению уровня стимулирования работников учреждения создается в целях учета критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также с учетом их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

5.5 Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере открытым голосованием простым большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

5.6 Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор Учреждения издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат.

5.7 Размер премирования заместителей директора, главного бухгалтера, бухгалтера, заведующего учебно-тренировочной базой, секретаря, определяется по представлению директора учреждения.

5.8 Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере и максимальным размером не ограничивается.

5.9 Размер премий может быть снижен, либо, с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью их лишен в случаях:

- нарушения Устава Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностных инструкций,
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

Решение о лишении и уменьшении премий устанавливается приказом директора. Установление премии в более низких размерах производится за расчетный период, в котором было выявлено нарушение в работе.

5.10 При определении показателей и условий премирования учитываются критерии показатели эффективности и результативности деятельности, а также:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

В учреждении для всех могут быть установлены следующие виды надбавок стимулирующего характера за:

- положительную динамику результатов, в том числе по результатам итоговой реализации образовательных программ воспитанниками до 100% оклада;
- разработку и внедрение программ развития до 100% оклада;
- разработку и внедрение инновационных технологий, методик, программ до 100% оклада;
- высокую результативность педагогической деятельности до 100% оклада;

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения до 100% оклада;

-создание комфортной среды в Учреждении до 100% оклада;

за выполнение особо важных работ:

- разработку и введение новых систем, планов, программ до 100% оклада;

за интенсивность и высокую результативность работы (данный критерий включает в себя следующие показатели:

- проведение работы по дополнительным образовательным программам;

- качественная и своевременная реализация должностных обязанностей) до 100% оклада;

инициативность при реализации должностных обязанностей до 100% оклада.

Наименование должности	Критерии	Размер стимулирующих выплат от оклада
Зам директора по УВР	1. качественное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы; 2. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса; 3. качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.); 4. высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения; 5. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; 6. участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства; 7. результативное участие в районных конкурсах, в городских, областных, всероссийских конкурсах; 8. обеспечение строгого соблюдения техники	до 50% до 50% до 50% до 50% до 100% до 50% до 50% до 100%

	<p>безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками;</p> <p>9. участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения;</p> <p>10. публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации;</p> <p>11. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>12. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);</p> <p>13. выступления педагогов на различных профессиональных форумах, семинарах, конференциях;</p> <p>14. разработка проектов и программ по усовершенствованию образовательного процесса;</p> <p>15. своевременный мониторинг образовательного процесса;</p> <p>16. выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.</p>	<p>до 50%</p> <p>до 100%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 30%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p>
<p>Зам директора по АХР</p>	<p>1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения;</p> <p>2. обеспечение выполнения требований комплексной безопасности: пожарной и электробезопасности, охраны труда; гражданской обороны</p> <p>3. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении;</p> <p>4. обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом;</p> <p>5. укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения;</p> <p>6. своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону;</p> <p>7. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;</p> <p>9. осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения;</p> <p>10. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);</p> <p>11. Осуществление качественной работы с поставщиками</p> <p>12. Осуществление качественной работы по ТЭР</p> <p>13. Осуществление качественной работы по</p>	<p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p>

	энергоэффективности Учреждения 14. выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 30%
Работники бухгалтерии	1. своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана; 2. своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности; 3. разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; 4. своевременное оформление и качественное ведение документации; 5. высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов; 6. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций; 7. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; 8. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.); 9. обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде; 10. отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей; 11. ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности Учреждения; 12. выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 50% до 50% до 50% до 50% до 100% до 30% до 50% до 30% до 30% до 30% до 30%
Младший обслуживающий персонал , учебно-вспомогательный персонал	1. обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения; 2. сохранность оборудования и предметов длительного пользования; 3. проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к Учреждению; оперативность и качество выполнения заявок; 4. оперативность и качество выполнения заявок 5. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; 6. осуществление ежедневного контроля за машинами и оборудованием, предотвращение аварий; 7. выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 50% до 30% до 100% до 50% до 30% до 100% до 30%

5.11. Основанием для премирования педагогических работников служат следующие критерии показатели эффективности и результативности

Критерии оценки деятельности инструктора-методиста (включая старшего),
инструкторов по физической культуре

№	Критерии	Количество баллов	Содержание критерия
1	Организация и координация работы по направленностям	2	Качественная организация и координация деятельности учебного процесса
		2	Качественное составление планов деятельности по направленностям, планирование и проведение спортивно-массовых мероприятий
		2	Организация и проведение тренерских советов в отделениях
		2	Проведение внутриучрежденческого контроля
2	Результативность и качество работы		Высокий уровень организации и проведения мероприятий (соревнования, профильные смены, семинары и т.д.)
		10	-внутриучрежденные
		14	-муниципальные
		15	-региональные
3	Распространение инновационного педагогического опыта (участие в подготовке и проведении мероприятий семинары, консультации, мастер-классы и открытые уроки т.п.)	3	-мероприятия на уровне учреждения
		4	-мероприятия на уровне г.Тольятти
		5	мероприятия на уровне Самарской области
		5	Разработка программ дополнительного образования
		5	Содействие педагогам в подготовке авторских программ и методических разработок
		1	Заметки в периодической печати
		3	Размещение материалов на сайте
4	Работа с документацией	2	Своевременное и качественное предоставление планов мероприятий

			и отчетов о проделанной работе
		3	Учет, анализ и обобщение результатов работы тренеров
5	Организация работы по повышению квалификации тренеров-преподавателей	2	Качество планирования повышения квалификации
		2	Подготовка к аттестации тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования
		2	Подготовка педагогов к участию в конкурсах
		2	Качество планирования повышения квалификации
6	Соблюдение трудовой дисциплины и правил	2	Своевременное исполнение приказов и распоряжений директора, правил внутреннего трудового распорядка
		2	Участие в работе педагогических и тренерских советов
7	Охрана жизни и здоровья обучающихся	1	Создание безопасных условий для занятий
		1	Своевременный контроль за проведением педагогами инструктажей по технике безопасности с обучающимися
8	Выполнение разовых поручений	10	Поручения, не относящиеся к должностным обязанностям

Критерии оценки деятельности педагогов дополнительного образования

№	Критерии	Количество баллов	Содержание критерия
1	Реализация образовательной программы	8	Сохранность контингента, согласно АСУ РСО (списков обучающихся), % охват обучающихся (по результатам контроля)- 3 балла
			Результаты мониторинга образовательных достижений обучающихся (тестирование, анкетирование, диагностика) по разделам программы- 5 баллов
2	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (в соответствии планом работы учреждения и	42	<u>Мероприятия на уровне учреждения</u> -участие (1 балл) - наличие побед и призеров (1 место – 4 балла,

	приказами и распоряжениями руководителя)		2 место – 3 балла, 3 место – 2 балла)
			<u>Мероприятия на уровне г.Тольятти</u> -участие- (2 балла) - наличие побед и призеров (1место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла)
			<u>Мероприятия на уровне Самарской области или иного субъекта РФ</u> -участие- (3 балла) - наличие побед и призеров (1место – 6 баллов, 2 место – 5 баллов, 3 место – 4 балла)
3	Распространение инновационного педагогического опыта (участие в подготовке и проведении мероприятий: открытый просмотр занятий, методические объединения, Мастер – классы, семинары, консультпункты; подготовка и разработка программ, методических рекомендаций, конспектов занятий и т.п.)	23	<u>Мероприятия на уровне МБОУДОД</u> -участие- (1 балл) -организация - (3 балла)
			<u>Мероприятия на уровне г.Тольятти</u> -участие (2 балла) -организация (4 балла)
			<u>Мероприятия на уровне Самарской области или иного субъекта РФ</u> -участие (3 балла) -организация (10 баллов)
4	Работа с документацией	10	Своевременное и качественное предоставление планов мероприятий и отчетов о проделанной работе-3
			Своевременное и качественное заполнение журналов-5
			Своевременное внесение изменений в расписание занятий-2
5	Охрана жизни и здоровья воспитанников	6	Создание безопасных условий для занятий 3
			Проведение инструктажа по ТБ с обучающимися-3
6	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	6	Своевременное исполнение приказов и распоряжений директора -3 б
			Участие в работе педагогических и тренерских советов- 3 б
7	Выполнение разовых поручений	5	Поручения, не относящиеся к должностным обязанностям

Критерии оценки деятельности тренеров – преподавателей

№	Критерии	Количество баллов	Содержание критерия
1	Реализация образовательной программы	8	Сохранность контингента, согласно АСУ РСО (списков обучающихся) % охват обучающихся (по результатам контроля) (2 балла)
			Выполнение разрядных нормативов в соответствии с этапом подготовки (3 балла)
			Выполнение КПН в соответствии с этапом подготовки (3 балла)
2	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (в соответствии планом работы учреждения и приказами и распоряжениями руководителя)	42	<u>Мероприятия на уровне МБОУДОД</u> -участие (1 балл) - наличие побед и призеров (1 место – 4 балла, 2 место – 3 балла, 3 место – 2 балла)
			<u>Мероприятия на уровне г.Тольятти</u> -участие- (2 балла) - наличие побед и призеров (1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла)
			<u>Мероприятия на уровне Самарской области или иного субъекта РФ</u> -участие- (3 балла) - наличие побед и призеров (1 место – 6 баллов, 2 место – 5 баллов, 3 место – 4 балла)
3	Распространение инновационного педагогического опыта (участие в подготовке и проведении мероприятий: открытый просмотр занятий, методические объединения, Мастер – классы, семинары, консультпункты; подготовка и разработка программ, методических рекомендаций, конспектов занятий и т.п.)	23	<u>Мероприятия на уровне МБОУДОД</u> -участие- (1 балл) -организация - (3 балла)
			<u>Мероприятия на уровне г.Тольятти</u> -участие (2 балла) -организация (4 балла)
			<u>Мероприятия на уровне Самарской области или иного субъекта РФ</u> -участие (3 балла) -организация (10 баллов)

4	Работа с документацией	10	Своевременное и качественное предоставление планов мероприятий и отчетов о проделанной работе-3
			Своевременное и качественное заполнение журналов-5
			Своевременное внесение изменений в расписание занятий-2
5	Охрана жизни и здоровья воспитанников	6	Создание безопасных условий для занятий 3
			Проведение инструктажа по ТБ с обучающимися-3
6	Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	6	Своевременное исполнение приказов и распоряжений директора -3 б
			Участие в работе педагогических и тренерских советов- 3 б
7	Выполнение разовых поручений	5	Поручения, не относящиеся к должностным обязанностям

5.12 При определении процента премирования от оклада педагогического работника количество баллов может быть умножено на коэффициент варьирующийся в зависимости от объема средств, выделенных на стимулирующие выплаты.

5.13 Разовые премии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств. Средства от экономии фонда оплаты труда также могут быть направлены на стимулирующие выплаты.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора Учреждения.