

**Показатели эффективности деятельности
заместитель директора по учебно - спортивной работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1	Выполнение особо важных задач	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ; разработка и реализация учебных образовательных программ; локальных актов учреждения; других служебных документов	50	единовременно при наличии результата
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	- руководство методическим объединением, - работа в иных объединениях и комиссиях, созданных в учреждении	10	устанавливается и выплачивается на период действия объединений, комиссий
1.3.	Проведение мероприятий, повышающий имидж учреждения	участие в проведение различных мероприятий в учреждении: -регионального уровня; - межрегионального уровня;	10 20	единовременно при наличии результата
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Отсутствие замечаний и вышестоящих	отсутствие предписаний при проверках по учебно-спортивной работе	20	один раз в год по результатам проверок

	контролирующих органов			
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие фактов возвратов документов на доработку: квартальные отчеты по учебно-спортивной работе; годовые статистические отчеты; отчет о выполнении муниципального задания; самообследование учреждения; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	10	один раз в год
2.3	Эффективность контроля организации образовательного и воспитательного процесса	- внедрение и реализация системы мониторингов спортивных достижений учащихся; - мониторинг образовательной деятельности педагогических работников	20	один раз в год
2.4.	Организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса	- работа в «Сетевом городе»; - информационное обеспечение официального сайта; - ведением учебной документации	10	ежемесячно
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Кадровый потенциал учреждения	аттестация педагогических кадров 100%; - доля педагогических работников, имеющих I или высшую категорию не менее 90%; - своевременность прохождения педагогическими работниками курсовой переподготовки 100%	10 20 10	один раз в год по достижению соответствующего результата
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата
3.3.	Качественное выполнение плана учебно-воспитательной работы	- 100% выполнение плана; - высокий уровень организации и осуществления административного	25	два раз в год декабрь, июнь

		контроля за реализацией учебно – воспитательного процесса, в том числе за устранением выявленных недостатков; - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации и осуществления образовательного процесса		
--	--	--	--	--

**Показатели эффективности деятельности
заместителя директора по спортивно - массовой работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.				
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	- работа в объединениях и комиссиях, созданных в учреждении	10	устанавливается и выплачивается на период действия комиссий
1.3	Выполнение особо важных и ответственных работ	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ (разработка, и реализация локальных актов учреждения, методических рекомендаций, других служебных документов, формирование базы данных мониторинговых систем)	50	устанавливается и выплачивается единовременно, по факту выполненной работы
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень организации и контроля спортивно-массовой и оздоровительной работы в учреждении	- организация и проведение мероприятий различного уровня в учреждении; - участие в спортивных мероприятиях различного уровня, проводимых другими муниципальными образованиями; - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации и осуществления спортивно-массовой работы; - отсутствие случаев травматизма у учащихся	25	1 раз в год
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных		

		документов; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	10	один раз в год
2.3.	Эффективность контроля организации образовательного и воспитательного процесса	внедрение и реализация системы мониторингов спортивных достижений учащихся	20	один раз в год
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата
3.2.	Инициативность	- участие в конкурсах профессионального мастерства, представление собственного опыта на муниципальном, - региональном, - российском уровнях	5 10 20	устанавливается и выплачивается единовременно по результатам деятельности работника

**Показатели эффективности деятельности
главного бухгалтера**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Выполнение особо важных задач	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ; разработка и реализация локальных актов учреждения; других служебных документов - выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	50	единовременно при наличии результата
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	15	ежемесячно
		Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	15	ежемесячно
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода; -своевременное и качественное предоставление квартальной и годовой	25	2 раза в год

		<p>отчетности о финансовой деятельности учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременная и в полном объеме уплата всех установленных законодательством РФ налогов и сборов; - качественное ведение бухгалтерской документации 		
2.2.	Высокий уровень и эффективность финансово – хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие за отчетный период нарушений финансовой дисциплины по результатам проверки контролирующих органов; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности 	10	один раз в год (календарный)
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	- исполнение годового бюджета учреждения -100%;	25	2 раза в год
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата

**Показатели эффективности деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение стабильного функционирования учреждения; - организация и контроль работы обслуживающего персонала; - организация особого режима работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения 	20	ежемесячно
		<ul style="list-style-type: none"> при особом режиме работы: - период проведения ремонтных работ; - период подготовки учреждения к началу учебного года; - ликвидация последствий аварийных ситуаций; - период проведения спортивных мероприятий в учреждении 	20	единовременно, по факту выполненной работы
		<ul style="list-style-type: none"> - работа в объединениях и комиссиях, созданных в учреждении 	10	устанавливается и выплачивается на период действия

	повышающий имидж школы	мероприятий различного уровня в учреждении		при наличии результата
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата

**Показатели эффективности деятельности
старшего тренера – преподавателя, тренера – преподавателя**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Проведение мероприятий, повышающий имидж учреждения	участие в проведение различных мероприятий в учреждении: - регионального уровня; - межрегионального уровня;	10 20	единовременно при наличии результата
1.2.	Обеспечение прохождения учащимися медицинского осмотра на начало учебного года	100% от списка	20	1 раз в год
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Профессиональные достижения	- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, методик; - публикация научно- практической деятельности в средствах массовой информации	20	единовременно по результатам деятельности
	Исполнительская дисциплина	- высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов; - своевременная работа в «Сетевом городе»; - активное взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	20	1 раз квартал в соответствии с возложенными трудовыми обязанностями

2.2.	Инициативность	- участие в конкурсах профессионального мастерства, представление собственного опыта на муниципальном, региональном уровнях;	20	единовременно по результатам деятельности
		- активное участие во внутренних мероприятиях учреждения, (выступления на педагогических советах, семинарах, показ открытых занятий и т. д.).	10	1 раз в квартал по результатам деятельности
2.3.	Высокий уровень подготовки учащихся	участие во Всероссийских, межрегиональных, региональных соревнованиях: - Первенство, Кубок России 1-5м - Дальневосточный федеральный округ (Зона ДВ): 1-3м - Первенство, Кубок Приморского края 1-3м	50 25 20	единовременно по результатам
2.4.	Передача учащихся в училище Олимпийского резерва, ШИОД и команды профессиональных клубов	зачисление учащегося в училище Олимпийского резерва, ШИОД и команды профессиональных клубов	50	единовременно по итогам зачисления
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Наличие квалификационной категории	Высшая квалификационная категория	30	устанавливается однократно по факту присвоения категории, выплачивается весь период действия категории
		Первая квалификационная категория	15	
3.2.	Эффективность и качество процесса обучения	- стабильность контингента учащихся по образовательным программам, реализуемым в течение первого года обучения не менее 80%;	20	

		- стабильность контингента учащихся по образовательным программам, реализуемым в течение второго и следующих лет обучения не менее 70%	20	1 раз в год
		- доля учащихся, принявших участие в различного уровня мероприятиях (городских/ краевых/ Всероссийских/ международных) не менее 70%	10	
3.3.	Повышение квалификации по направлению деятельности в соответствии с ФЗ-273 от 29.12.2012 года (об образовании в Российской Федерации) 1 раз в 3 года	Наличие удостоверения установленного образца	50	единовременно по результатам деятельности

**Показатели эффективности деятельности
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Сложность и напряженность работы	при особом режиме работы: - период проведения ремонтных работ; - период подготовки школы к началу учебного года; - ликвидация последствий аварийных ситуаций; - период проведения спортивных, массовых мероприятий	10	устанавливается и выплачивается единовременно по факту выполнения работы
		- медицинское сопровождение соревнований разного уровня; - медицинское сопровождение команды на выездных соревнованиях	20	устанавливается и выплачивается медицинской сестре единовременно по факту выполнения работы
		уборка территории после снегопада/листопада, устранение гололедных явлений	10	устанавливается и выплачивается единовременно
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Выполнение особо важных и ответственных работ	- выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания; - выполнение работ по благоустройству, оформлению, озеленению и оборудованию территории;	10	устанавливается и выплачивается единовременно по факту выполнения работы

		- участие в днях благоустройства; -участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям		
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Высокая исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний и жалоб по качеству работы персонала; - своевременное и добросовестное выполнение поручений администрации	10	устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал при условии соблюдения всех критериев
		- отсутствие нарушений в ведении кадрового делопроизводства; - отсутствие фактов возвратов документов на доработку; -наличие в полном объёме необходимой документации по работе с кадрами; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности	20	устанавливается и выплачивается специалисту по кадрам по результатам работы 1 раз в квартал
		- своевременная организация медицинских осмотров работников, - своевременная организация и проведение медицинских осмотров учащихся; - отсутствие замечаний вышестоящих и контролирурующих органов по вопросам санитарного состояния учреждения	10	устанавливается и выплачивается медицинской сестре по результатам работы 1 раз в квартал