



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПОЛЯРНЫЕ ЗОРИ
С ПОДВЕДОМСТВЕННОЙ ТЕРРИТОРИЕЙ
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17 февраля 2016 г.

№ 196

г. Полярные Зори

**Об утверждении Порядка
оплаты труда руководителя муниципального
автономного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детско – юношеская спортивная школа»
г.Полярные Зори**

В соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией № 1194 от 28.10.2015г., решением Совета депутатов г. Полярные Зори от 21.10.15 № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Порядок оплаты труда руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г. Полярные Зори (далее – учреждение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в бюджете муниципального образования города Полярные Зори на соответствующий финансовый год и средств от оказания платных услуг и иной

приносящей доход деятельности.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Семичева В.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2016 г.

Глава муниципального образования

М.О. Пухов

г. Полярные Зори

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
города Полярные Зори
с подведомственной территорией
от 17 февраля 2016 г. № 196

**Порядок оплаты труда
руководителя муниципального автономного
образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Детско – юношеская спортивная школа»
г. Полярные Зори**

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок оплаты труда руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г. Полярные Зори (далее – МАОУДОД ДЮСШ), подведомственного администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией (далее - соответственно порядок оплаты) разработан в соответствии с решением Совета депутатов г. Полярные Зори от 21.10.2015 № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией от 28.10.2015г. № 1194 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», предусматривает единые принципы оплаты труда руководителя муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско – юношеская спортивная школа» г. Полярные Зори, подведомственного администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

1.2. Порядок оплаты труда включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда руководителя;
- порядок, перечень и условия выплат повышающих коэффициентов к должностному окладу.
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя.

2.1. Заработная плата руководителя (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму

рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Главой муниципального образования города Полярные Зори с подведомственной территорией.

2.3. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой, утвержденной приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н.

2.4. По решению Главы муниципального образования города Полярные Зори с подведомственной территорией должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий новый должностной оклад.

2.5. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности, учитываются размер показателя (критерия) оценки работы руководителя, определяемым настоящим порядком (приложение № 5).

2.6. Величина стимулирующего фонда руководителя может составлять до 3 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

2.7. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

2.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и устанавливается в кратности от 1 до 3.

3. Порядок, перечень и условия выплат повышающих коэффициентов к должностному окладу.

3.1. По решению учредителя к должностному окладу руководителя применяются повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, сроком не более одного года и учитывается при формировании штатного расписания учреждения на календарный год.

3.2. Повышающий коэффициент для руководителя по занимаемой должности, определяется по критериям, установленным приложением № 2 к настоящему Порядку оплаты. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.3. Размеры коэффициента за квалификационную категорию руководителю:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,35;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,25.

3.4. Повышающие коэффициенты образуют новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы.

3.5. Новый должностной оклад рассчитывается, как сумма должностного оклада и величины указанного коэффициента.

3.6. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4. Порядок, перечень и условия выплат стимулирующих коэффициентов к должностному окладу.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом оценки эффективности деятельности учреждения.

4.1. стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы (приложение №3 к настоящему Положению);
- за сложность, напряженность (интенсивность);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в размере 15% от должностного оклада.

Размеры стимулирующих выплат устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

На стимулирующие надбавки и стимулирующие доплаты, установленные в процентах к должностному окладу, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств фонда оплаты труда возглавляемых руководителями учреждений.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и внебюджетных финансовых средств Учредитель вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

4.2. Виды премий:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ и поручений, в том числе на организацию и проведение мероприятий, направленных на развитие системы образования муниципального образования город Полярные Зори с подведомственной территорией .

Единовременные премии могут выплачиваться за (в):

- безупречную и эффективную работу в течении учебного года;
- связи с юбилейными датами создания учреждения;
- связи с профессиональными и государственными праздниками.
- награждение Почётной грамотой Мурманской областной Думы, Почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Почетной грамотой Министерства образования и науки Мурманской области; Почетной грамотой Министерства физической культуры и спорта Мурманской области, Почетной грамотой администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией, Почетной грамотой отдела образования, Почетной грамотой отдела по физической культуре и спорту.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к руководителю дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных обращений (жалоб) граждан;
- не обеспечение сохранности имущества.

Премии устанавливаются в процентах к должностному окладу по основной должности руководителя учреждения либо в абсолютной сумме (рублях).

На стимулирующие премии, установленные в процентах к должностному окладу, не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

4.3 оценка показателей деятельности руководителя.

Оценка показателей деятельности руководителя рассматривается куратором учреждения ежегодно (по итогам календарного года), на основании служебной записки заместителя руководителя образовательного учреждения.

Сумма ежемесячных выплат в процентах к должностному окладу устанавливается Учредителем на основании представленной Куратором служебной записки по итогам работы за прошедший год на следующий календарный год.

Стимулирующие выплаты руководителя могут быть увеличены или уменьшены в случае снижения или увеличения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя по окончании и(или) началу учебного года.

Изменения (увеличение или уменьшение баллов) могут вноситься в оценку показателей деятельности руководителя ежеквартально, на основании предоставленных Куратору удостоверяющих документов при наличии оснований для изменений.

5. Порядок, перечень и условия выплат компенсационного характера.

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, занятого на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Руководителю могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. Выплаты руководителю за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, установлена приложением №4 к настоящему Порядку оплаты.

- в местностях с особыми климатическими условиями.

5.1.2. Выплаты руководителю, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному

окладу, установленного для руководителя учреждения, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Администрация учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата (за работу во вредных условиях труда) снимается.

5.3. Выплата руководителю, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.4. Руководителю, занятому на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 7 календарных дней;

Оплата труда руководителя, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителю, привлекаемого к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

5.7. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Порядок, перечень и условия оказания материальной помощи

Руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в связи:

- с тяжёлым материальным положением, вызванными вескими причинами;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- с тяжёлой и продолжительной болезнью руководителя;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с 50, 55, 60 – летним юбилеем со дня рождения и другими юбилейными датами;
- со смертью руководителя, членам его семьи, согласно действующего законодательства,

или смерти члена его семьи.

Указанная материальная помощь выплачивается в пределах одного должностного оклада.

7. Порядок, перечень и условия оказания выплат по социальной поддержке.

7.1. Руководителю учреждения устанавливается следующий перечень видов выплат по социальной поддержке:

- ежегодная разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- единовременная выплата.

7.2. Единовременная выплата в размере трех должностных окладов выплачивается при увольнении руководителя в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности (независимо от стажа работы).

7.3. Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.

7.4. При увольнении руководителя - пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

7.5. Вновь принятому руководителю, не использовавшему в текущем году право на оказание материальной помощи (уволенным до окончания календарного года в связи с реорганизацией или ликвидацией Учреждения, сокращением численности, в связи с выходом на пенсию), выплата производится пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году.

7.6. Выплаты по социальной поддержке производятся по должностным окладам с учетом повышения за квалификационную категорию.

7.7. На единовременную выплату и материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Условия оплаты труда руководителя

<i>«Профессиональная квалификационная группа»</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Минимальный размер оклада (рублей)</i>
«Условия оплаты труда руководителя»	1 уровень	Руководитель образовательного учреждения	7418,0

Расчет критериев оценки работы руководителя

Наименование критерия оценки работы руководителя	Размер /баллов * (предельный (максимальный) уровень
- основная деятельность	110
- финансовая деятельность	30
- образовательная деятельность	130

* критерии оценки повышающего коэффициента руководителя МАОУДОД ДЮСШ

**Приложение № 3 к Порядку
оплаты труда руководителя**

Ежемесячная стимулирующая надбавка к минимальному должностному окладу за стаж работы в учреждениях дополнительного образования в физической культуры и спорта устанавливается в следующих размерах при стаже работы руководителя:

Наименование критерия	Размер доплаты
Педагогический стаж работы в учреждении	5-10 лет – 20%
	10-15 лет – 25%
	15-20 лет – 30%
	От 20 -25 лет – 35%
	Свыше 25 лет -40 %

**Приложение № 4 к Порядку
оплаты труда руководителя**

Доплата за работу во вредных условиях труда

Наименование критерия	Размер доплаты
Работа во вредных условиях труда (согласно действующей аттестации рабочих мест)	4%

Приложение № 5 к Порядку
оплаты труда руководителя

**Критерии оценки повышающего коэффициента руководителя
МАОУДОД ДЮСШ г. Полярные Зори**

1. Устанавливается по итогам прошедшего года на следующий год. Изменения вносятся, согласно настоящего Положения.
2. В случаях наличия причин уменьшения поступлений от платной и иной, приносящей доход деятельности, независящих от деятельности учреждения (аварии, поломки, отключения, закрытие) баллы сохраняются из расчета на начало текущего года за прошедший год.
3. В случаях наличия причин уменьшения поступлений от предпринимательской деятельности непосредственно зависящих от деятельности учреждения (ремонт) баллы сохраняются из расчета на начало текущего года за прошедший год
4. Расчет производится по баллам. Один балл соответствует 1 проценту.
5. Количество баллов не является постоянной единицей в течение учебного (финансового, календарного) года и может изменяться (уменьшаться/увеличиваться) в зависимости от показателей деятельности учреждения на текущий период времени.
6. Основанием является решение Наблюдательного совета по определению показателей деятельности руководителя на основании служебных записок заместителей директора, служебной записки главного бухгалтера - с указанием достигнутых результатов на текущий период года.
7. Изменения в показатели могут вноситься при наличии необходимой подтверждающей документации.
8. Решение Наблюдательного совета учреждения направляется Куратору учреждения для согласования.
9. Куратор направляет служебную записку на имя учредителя (главы муниципального образования) для согласования и принятия решения по установлению ПК руководителя.

<i>Наименование критерия</i>	<i>Расчет критерия (основания для расчета по баллам)</i>	<i>Максимально возможный балл</i>
Основная деятельность учреждения		
Выполнение муниципального задания	Расчет производится по итогам календарного года в соответствии с отчетами учреждения Выполнено в полном объеме – 10 баллов; Выполнено с допустимым отклонением – 5 баллов	10
Организация безопасности образовательного процесса (охрана труда, противопожарная безопасность, антитеррористическая)	Расчет производится по итогам календарного года, в соответствии с планами проверок на текущий год, выданными предписаниями и требованиями органов исполнительной власти. Выполнено– 10 баллов; Выполнено с 1-2 нарушениями – 8 баллов Выполнено с более чем двумя нарушениями – 0 баллов	10

защищенность и др.)		
Организация проведения планируемых ремонтных работ в учреждении	Расчет производится по итогам календарного года, в соответствии с планами ремонтных работ на текущий год. Выполнено на 90-100 % – 10 баллов; Выполнено менее чем 90% – 0 баллов	10
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере дополнительного образования	готовность к новому учебному году и отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса и отсутствие жалоб получателей услуги Соответствие на 100% (без предписаний) – 10 баллов Соответствие на 80-99% (с 1-2 предписаниями) – 5 баллов Соответствие на 79 % и менее (с более 2 предписаний) – 0 баллов	10
Выполнение Указов президента от 07.05.2012 № 97 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по отдельным категориям работников (педагогические и медицинские работники)	Рассчитывается как отношение среднемесячной заработной платы работников учреждения (отдельные категории) к среднемесячной заработной плате в Мурманской области Выполнение Указов президента, согласно «дорожным картам» Выполнение на 90 - 100% – 10 баллов; Выполнение менее чем 90% – 0 баллов	10
Результативность работы с кадрами. Сохранность численности работников (сохранность контингента, обеспечение учреждения специалистами)	Сохранность контингента специалистов и рабочих. Изменения до 5% от общего количества – 10 баллов; Изменения свыше 5% от общего количества – 5 баллов (без учета уволенных на пенсию, в случае смерти работника)	10
Информационная открытость	Соответствие требованиям , предъявляемых к информационной открытости учреждения. - наличие официальных и неофициальных сайтов учреждения (bus.gov.ru и zakupki.ru polarzorisport.ru http://vk.com/club66681989) – размещение информации не менее 3 раза в год - размещение сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения – размещение не менее 3 раза в год - его регулярное обновление – размещение не менее 1 раза в год - оформление стендов учреждения, – размещение не менее 1 раза в год - работа с средствами массовой информации и телевидения размещение не менее 1 раза в гол Соответствуют - размещение 3 и более раза в год – 10 баллов Соответствуют - размещение с 2 до 1 раз в год – 5 баллов Не соответствуют - размещение менее 1 раз в год – 0 баллов	10
Функционирование системы государственно – общественного управления. Работа с органами государственной и исполнительной власти.	работа с органами исполнительной и государственной власти – заседания, совещания не менее 1 раза в месяц Выполняется – 10 баллов Не выполняются – 0 баллов	10
Организация, проведение и контроль закупочной деятельности	Организация закупок, /торгов, конкурсов, запросов котировочной цены в баллах устанавливается за прошедший год на текущий год. Выполнено в полном объеме без нарушений (согласно плана закупок) – 10 баллов; Выполнено с нарушениями (предписания, нарушения) – 0 баллов	10
Введение новых технологий в основную деятельность учреждения (охрана, санитарные требования, требования ПБ и ОТ, оборудование, информационные	Освоение рассчитывается по итоговому исполнению за прошедший финансовый год на текущий год Свыше 100,0 тыс.руб – 10 баллов Менее 100,0 тыс.руб – 5 баллов	10

технологии и коммуникации)		
Эффективность использования бюджетных средств (средства областного и местного бюджета)	Освоение рассчитывается по итоговому исполнению за финансовый год на текущий год Освоено от 90 до 100% - 10 баллов Освоено до от 70 до 89 % - 5 баллов Освоено 69 % и менее - 0 баллов	10
	Итого по основной деятельности:	110
Финансовая деятельность учреждения		
Повышение уровня качества выполняемых услуг учреждением. Рост удельного веса средств от иной приносящей доход деятельности в сравнении с соответствующим периодом прошлого года	Расчет производится от суммы собранных средств за прошедший период (предыдущий год). Свыше 500,0 тыс.руб – 10 баллов Менее 500,0 тыс.руб – 5 баллов Менее 300,0 тыс.руб – 3 балла Менее 100,0 тыс.руб – 0 баллов	10
Организация финансовой деятельности учреждения, контроль за соблюдением сроков сдачи годовой отчетности	Расчет производится по итогам закрытия прошедшего финансового года на текущий год. Без замечаний – 10 баллов с замечаниями – 0 баллов	10
Работа с наблюдательным советом и учредителем (администрация)	Расчет производится за проведенные заседания наблюдательного совета, подтвержденные протоколом и имеющее важное значение для развития учреждения не менее 4 раз в год (за прошедший год, 1, 2,3 квартал). Выполняется – 10 баллов Не выполняется – 0 баллов	10
	Итого по финансовой деятельности:	30
Образовательная деятельность учреждения		
Количество образовательных программ (на год) и их успешная реализация и выполнение	Выполнено в полном объеме – 10 баллов Выполняется с нарушениями (предписания, иски и иное) – 0 баллов.	10
Разработка новых образовательных программ	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	10
Количество обучающихся (сохранность контингента в текущем году, согласно планов и списков) устанавливается на квартал	Сохранность контингента считается на конец учебного года по отношению к первоначальным спискам на начало учебного года. от 100% до 95% от общего количества - 10 баллов от 80% до 95% от общего количества - 8 баллов от 70% до 80% от общего количества - 6 баллов от 50% до 70% от общего количества - 4 балла менее 50% от общего количества - 0 баллов	10
Организация работы с отделом по физической культуре и спорту в рамках областных программ (проведение совместных спортивных мероприятий)	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	10
Наличие коррекционных групп (отклонение в состоянии здоровья)	Расчет производится от наличия групп в образовательном учреждении, согласно списка воспитанников на учебный год Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	10
Работа с молодыми специалистами, обновление кадрового состава по возрастной группе	Доля молодых педагогов специалистов, принятых в прошедшем году не менее 7% Выполняется – 10 баллов Не выполняется 0 баллов	10

Повышение профессионального мастерства педагогических работников учреждения	Доля педагогических работников, своевременно прошедших аттестацию, повышение квалификации, профессиональную подготовку Выполняется – 10 баллов Не выполняется 0 баллов	10
Доля спортсменов, получивших 1 спортивный разряд и КМС	Расчет производится от наличия воспитанников, согласно служебной записки заместителя директора (по воспитательной работе) Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	10
Сохранение здоровья учащихся, обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	Расчет производится по итогам календарного года, в соответствии с планами проверок на текущий год Соблюдается – 10 баллов; не соблюдается – 0 баллов	10
Проведение на базе учреждения соревнований, спартакиад, конкурсов, мероприятий по повышению квалификации и т.п. разного уровня	Рассчитывается на основании календарного плана мероприятий (за каждое проведенное мероприятие). Устанавливается минимум на начало учебного года с корректировкой в течении учебного года. Проводятся – 10 баллов Не проводятся – 0 баллов	10
Участие учреждения (обучающихся, спортивных групп и их участников) в конкурсах, соревнованиях, спортивных мероприятиях и т.п. разного уровня	Расчет производится за воспитанников занявших призовые места с 1 по 3-е. Выполнено – 10 баллов Не выполнено – 0 баллов	10
Количество победителей и призеров Первенств и Чемпионатов России	Расчет производится за воспитанников занявших призовые места с 1 по 3-е. наличие призеров -10 баллов отсутствие призеров – 0 баллов	10
Наличие групп спортивного совершенствования	Наличие – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	10
	Итого по образовательной деятельности:	130
	Всего по критериям	270