

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Гранит» городского округа Тольятти**

Срок действия с «13» марта 20 17 г. по «13» марта 20 20 г.

Приняты на общем собрании
МБОУДО «Гранит»
от «03» февраля 2020 года
протокол № 1

Юридический адрес:
445013, РФ, Самарская область,
г. Тольятти, ул. Телеграфная, 4
тел.(факс): 37-52-46
e-mail: granit2012@yandex.ru

Работодатель:
Завьялов Павел Алексеевич,
директор МБОУДО «Гранит»,
тел. 37-52-46

Представитель работников:
Панченкова Наталья Викторовна,
председатель профсоюзного комитета
МБОУДО «Гранит»,
Тел/факс: 37-52-46.

Число работников – 50
Число профсоюзных работников - 48
Код ОКВЭД – 85.41.9
Код ОКФС – 14
Отраслевой профсоюз:
Профсоюз работников народного образования и науки РФ

ЗАРЕГИСТРИРОВАН в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
4. февраля 2020 г. Регистрационный № <u>20040017/2</u> по Тольятти, ул. Коммунистическая, 33 тел. (848-2) 63-70-82
Копия Подпись <u>Завьялов П.А.</u>

**Стороны коллективного договора пришли к соглашению
Внести изменения и дополнения в Коллективный Договор
Изложить в следующей редакции:**

Х. Оплата труда.

п. 10.7 изложить в следующей редакции.

Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с должностными окладами работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников и профессий рабочих, утвержденными Постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти» (с последующими изменениями и дополнениями).

Дополнить Коллективный Договор Приложениями

-Приложение № 3 Положение об оплате труда работников МБОУДО «Гранит» от 03.02.2020 г.

-Приложение № 4 Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУДО «Гранит» от 03.02.2020 г.

Считать утратившими силу Приложения: (ч. 8 ст. 12 ТК РФ)

-Приложение № 3 Положение об оплате труда работников МБОУДО «Гранит» от 10.03.2017 г.

-Приложение № 4 Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУДО «Гранит» от 10.03.2017 г.

Директор МБОУДО «Гранит»

П. А. Завьялов

« 03 » февраль 2020 г.



Председатель профкома

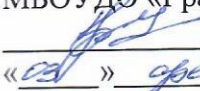
МБОУДО «Гранит»

Н. В. Панченкова

« 03 » февраль 2020 г.

Председатель профкома

МБОУДО «Гранит»

 Н. В. Панченкова
«03» февраля 2020 г.

Мнение ПК в письменной форме учтено

Протокол № 1
«03» февраля 2020 г.

Приложение № 3

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБОУДО «Гранит»

П. А. Завьялов

«03» февраля 2020 г.



Положение об оплате труда работников МБОУДО «Гранит»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25.12.2018 (протокол № 12), постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником

государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

Наименования должностей служащих или профессий рабочих и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, утвержденным в постановлении Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Настоящее Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МБОУДО «Гранит» и структурного подразделения школы Дзюдо, и разработано с целью повышения:

- материальной заинтересованности работников МБОУДО «Гранит» в повышении эффективности труда;
- стимулирующей функции надбавок к должностному окладу работников МБОУДО «Гранит»;
- зависимости оплаты труда руководителя МБОУДО «Гранит» от интенсивности и напряженности работы, эффективности и результативности деятельности МБОУДО «Гранит».

При установлении должностных окладов работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти (далее – Учреждений) руководители Учреждений руководствуются настоящим Положением.

«Должностные оклады работников Учреждений устанавливаются локальными актами Учреждения в размере не менее, чем установленные базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы настоящим Положением в рамках бюджетных средств, выделенных на эти цели».

- I.2. Оплата труда руководителя МБОУДО «Гранит» производится на основании трудового договора с учредителем муниципального образовательного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю учреждения устанавливается учредителем.
- I.3. Заработная плата работников МБОУДО «Гранит» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.
- I.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
- I.5. Размеры и сроки увеличения минимальных должностных окладов работников МБОУДО «Гранит» устанавливаются мэром городского округа Тольятти.
- I.6. Установление заработной платы работникам МБОУДО «Гранит», в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам работников, порядка и размера их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения, которое обеспечивает минимальный размер оплаты труда, но не ниже установленного на федеральном уровне.

1.7. Работникам МБОУДО «Гранит» выделяется материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи работникам МБОУДО «Гранит».

1.8. Изменения размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации ученой степени доктора наук.

1.9 Директор МБОУДО «Гранит» проверяет документы об образовании и стаж педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и других работников, устанавливает им заработную плату (должностные оклады). Ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

1.10 Руководитель Учреждения сроком на один учебный год утверждает штатное расписание Учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются наименования должностей служащих (профессии рабочих) в соответствии с законодательными актами, указанными в пункте 1.2. настоящего Положения.

1.11 Оплата труда работников Учреждения регулируется с учетом мнения представительного органа работников соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

II. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю и не более 20 часов в неделю – для совместителей, для методистов не более 36 часов в неделю, за исключением педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю по основному месту работы и не более 16 часов в неделю по совместительству.

18 часов в неделю - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям и педагогам дополнительного образования.

2.2. Преподавательская деятельность руководящих и других работников без занятия штатной должности оплачивается дополнительно по выполнению преподавательской работы. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами, в зависимости от характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается директором МБОУДО «Гранит» по согласованию с профкомом.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МБОУДО «Гранит» по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы определить в каких группах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году. При установлении педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, для которых МБОУДО «Гранит» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогами дополнительного образования, тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей может быть разной в первом и во втором полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов должностного оклада устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом управления образования по подчиненности образовательного учреждения, а других административных работников и методистов ведущих ее помимо основной работы – директором МБОУДО «Гранит».

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), возможно только в том случае, если у педагогов, для которых «Гранит» является местом основной работы, обеспечение преподавательской работой в объеме не менее чем должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы) педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям не устанавливается. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни планируется.

III. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде субсидии, за счет средств «бюджетов различного уровня» и средств от приносящей доход деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретные размеры доли базовой части в фонде оплаты труда учреждения регулируются локальными нормативными актами Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями

в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

3.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется из бюджета учреждения на основании должностных окладов, утвержденных постановлением мэра городского округа Тольятти. Координацию работы по формированию и использованию средств ФОТ осуществляет бухгалтерия МБОУДО «Гранит» по утверждению директором. Учёт использования средств ФОТ возлагается на главного бухгалтера МБОУДО «Гранит». Руководство и контроль использования средств ФОТ остаётся за директором МБОУДО «Гранит».

3.4. Заработная плата работников, за исключением педагога дополнительного образования и тренера-преподавателя учреждения, определяется: должностной оклад работника учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем плюс доплата и надбавки компенсационного характера, установленные трудовым законодательством, плюс стимулирующие выплаты работнику.

3.5. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя производится исходя из недельной педагогической нагрузки: оклад педагога дополнительного образования плюс стимулирующие выплаты согласно разработанным критериям.

При этом объем по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени.

3.6. Расчет заработной платы тренера-преподавателя предусмотрен также в зависимости от уровня подготовки учащихся исходя из норматива оплаты труда за подготовку одного учащегося в соответствии с их достижениями.

3.7. Оплата труда тренера-преподавателя производится согласно присвоенной при аттестации квалификационной категории. При расчете заработной платы тренера-преподавателя применяется два метода в пределах выделенного финансирования на заработную плату труда из средств бюджета городского округа Тольятти, средств областного бюджета, и иных источников финансирования, выделенного на соответствующий финансовый год, администрация в праве выбрать ту или иную оплату труда для тренеров-преподавателей или заменить ту или иную оплату труда в связи с недовыделенным финансированием на заработную плату путем составления новой тарификации.

«Заработная плата работников Учреждений рассчитывается:

3.7.1. С учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию, за исключением педагогических работников МБОУ, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- 1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию, за исключением педагогических работников МБОУ, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

3.7.2. С учетом повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.»

3.8. Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются локальными актами Учреждения и отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта.

Установление заработной платы работнику Учреждения относится к компетенции Учреждения и регулируется его локальными актами.

Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Учреждений устанавливаются руководителями Учреждений в «размере не ниже» базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих.

Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.10. Заработная плата работника Учреждения, за исключением педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя и педагогического работника МБОУ определяется по формуле:

$$ЗП_r = ДО_r \times K_{зн} \times K_{кк} + КВ_r + СВ_r, \text{ где}$$

ЗП_р – заработная плата работника Учреждения;

ДО_р – должностной оклад (оклад) работника Учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

К_{зн} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника;

КВ_р – выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВ_р – выплаты стимулирующего характера.

К_{кк} – повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.»

3.11. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя Учреждения производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$ЗП_{птдо} = ДО_{птдох} K_{зн} \times K_{кк} / 18 \times УЧ_n + КВ_{птдо} + СВ_{птдо},$$

где ЗП_{птдо} – заработная плата педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя;

ДО_{птдох} – ставка заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

К_{зн} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1.1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

УЧн - учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и учебная (тренировочная) нагрузка тренера-преподавателя, установленная Учреждением с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта;

КВпндо-выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВпндо-выплаты стимулирующего характера педагогу дополнительного образования, тренеру-преподавателю.

Ккк - повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.»

3.12. При установлении заработной платы работникам МБОУ руководители учреждений руководствуются постановлениями Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методики расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», а также нормативными правовыми актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Положения».

3.13. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

Таблица № 1

**Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного
занимающегося (в процентах от должностного оклада)**

Примечания:

в первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта:

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося (в % от должностного оклада)
		Группы видов спорта
		I
Начальной подготовки	свыше одного года	до 6
Учебно-тренировочной	до двух лет	до 9
	свыше двух лет	до 15
Спортивного совершенствования	до года	до 24
	свыше года	до 39
Высшего спортивного мастерства	весь период	до 50

3.13. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется в соответствии с образовательной программой, с учетом СанПиН и требований техники безопасности. Условия оплаты рассчитываются в соответствии с приведенными в таблице № 2 значениями.

Длительность этапов спортивной подготовки в дзюдо, минимальный возраст для зачисления занимающихся и минимальное количество занимающихся в группах на этапах спортивной подготовки*

Этапы спортивной подготовки	Длительность этапов (в годах)	Минимальный возраст для зачисления в группы (лет)	Количество занимающихся в группе
Спортивно-оздоровительной	Не ограничено	7	15-20
Начальной подготовки	2	10	15-20
Тренировочный	5	12	10-12
Совершенствования спортивного мастерства	3	—	3-4
Высшего спортивного мастерства	Не ограничено	—	2

*Максимальный количественный состав группы может быть увеличен для вида спорта дзюдо, если это будет обосновано необходимостью подготовки команды, состав которой определяется соответствующими регламентами (положениями) спортивного соревнования по данному виду спорта.

3.14. При объединении в одну группу разных по возрасту и спортивной подготовленности ~~занимающихся~~ должны выполняться следующие условия:

а) разница в уровнях спортивного мастерства занимающихся не должна превышать ~~двух~~ спортивных разрядов (званий);

б) разница в возрасте не должна превышать двух лет (по году рождения);

в) количественный состав не должен превышать на этапе совершенствования спортивного мастерства – 12 человек, учебно-тренировочном свыше двух лет – 16 человек, до двух лет включительно – 20 человек;

Перевод учащегося на последующий этап спортивной подготовки производится не чаще одного раза в год по результатам сдачи контрольно-переводных нормативов.

3.15. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.16. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.17. Заработная плата выплачивается работнику на указанный работником счет в банке, но не реже чем каждые полмесяца 7 и 22 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также излишне выплаченного работнику (на основании личного заявления работника);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

3.19. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать – 20% процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, возмещения вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещения вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

3.20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, на основании документа о смерти работника.

3.21. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.22. За дни нахождения работника в служебной командировке ему сохраняется средний заработок, а также гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3.23. Больничный лист работнику выплачивается из среднего заработка за 2 предшествующих года.

3.24. В период осенних, зимних, весенних каникул учащихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.25. Режим рабочего времени работников образовательного учреждения в каникулярный период:

- периоды осенних, зимних и летних каникул, установленных для учащихся, воспитанников и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, является для них рабочим временем, оплачиваемым в одинарном размере;

- у педагогических работников режим рабочего времени определяется в пределах нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и временем, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

3.26. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются на основании локальных нормативных актов, принимаемых учреждением в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.27. В случае экономии фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи.

3.28. Оплата труда работников МБОУДО «Гранит» производится на основании трудовых договоров между работодателем и работниками учреждения.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУДО «Гранит» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций (в том числе из числа работников управления образованием, методических и учебно – методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы.

4.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования или тренера – преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.3. Работникам сторожевой охраны устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является один год. Работники работают в соответствии с графиком сменности.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

V. Порядок определения уровня образования работников.

5.1. Директор МБОУДО «Гранит» должен иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

5.2. Заместители директора должны иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

5.3. Руководитель структурного подразделения должен иметь высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет.

5.4. Педагог дополнительного образования должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы. К педагогической деятельности допускаются также студенты, обучающиеся по соответствующему профилю.

5.5. Тренер-преподаватель должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы. К тренерской деятельности допускаются также студенты, обучающиеся по направлению «Физическая культура и спорт».

5.6. Педагог-организатор должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, или студент обучающийся по специальности, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы.

5.7. Методист должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет. Для методиста высшей квалификации - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет.

VI. Порядок определения стажа педагогической работы.

6.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

6.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях всех видов.

VII. Порядок предоставления компенсационных выплат.

7.1. Работникам МБОУДО «Гранит» предоставляются доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, предусмотренные Положением и другими федеральными законами на основании приказа руководителя МБОУДО «Гранит»:

Доплата за работу в ночное время оплачивается в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада) (работа в ночное время сторожей).

7.2. Размеры и условия назначения выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУДО «Гранит» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основании приказа руководителя МБОУДО «Гранит» в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

7.3. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

- 7.4. Работникам МБОУДО «Гранит» устанавливаются доплаты при выполнении работ различной квалификации на условиях и в размерах предусмотренных статьями 150 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.5. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.6. Выплаты компенсационного характера производятся из средств бюджета городского округа Тольятти, предусмотренных на оплату труда в соответствующем финансовом году.
- 7.7. Доплата за работу в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:
работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный не рабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 7.8. По желанию работника, работающего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 7.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
- 7.10. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы
- 7.11. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- 7.12. Доплата за выполнение работ различной квалификации.
- 7.13. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
- 7.14. Работникам МБОУДО «Гранит» может быть выплачена материальная помощь (Положение о материальной помощи).
- 7.15. Оплата труда руководителя МБОУДО «Гранит» производится на основании трудового договора с учредителем муниципального образовательного учреждения. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю устанавливается учредителем.
- 7.16. Установление заработной платы работников МБОУДО «Гранит», в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

VIII. Порядок и условия назначения выплат социального характера

8.1 Выплаты социального характера работникам Учреждения устанавливаются локальными актами и (или) коллективным договором. Локальные акты Учреждения должны содержать положения о видах социальных выплат, порядке их назначения и размере.

8.2 Выплаты социального характера Учреждений устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы, так и в фиксированном размере.

8.3 «Выплаты социального характера устанавливаются локальными актами Учреждений как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в фиксированной сумме.».

8.4 К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей).

8.5 Решение о предоставлении выплаты социального характера и ее размере принимается руководителем Учреждения.

IX.Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

9.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, утверждаются постановлениями администрации городского округа Тольятти.

9.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера, за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ устанавливается в соответствии с требованиями постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60, и регулируется локальными актами Учреждения.

9.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017 № 874-п/1 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

Председатель профкома

МБОУДО «Гранит»

Н. В. Панченкова

« 03 » сентября 2020 г.

Мнение ПК в письменной форме учтено

Протокол № 1

« 03 » сентября 2020 г.

Приложение № 4

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБОУДО «Гранит»

П. А. Завьялов

« 03 » сентября 2020 г.



Изменения в Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУДО «Гранит»

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25.12.2018 (протокол № 12), постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018

годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

Настоящее Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МБОУДО «Гранит» и структурного подразделения школы Дзюдо, и разработано с целью повышения:

- материальной заинтересованности работников МБОУДО «Гранит» в повышении эффективности труда;

- стимулирующей функции надбавок к должностному окладу работников МБОУДО «Гранит»;

- зависимости оплаты труда руководителя МБОУДО «Гранит» от интенсивности и напряженности работы, эффективности и результативности деятельности МБОУДО «Гранит».

В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам Учреждений производятся выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты определяются локальными актами Учреждения, которые разрабатываются в соответствии с федеральными и региональными ведомственными нормативными актами и рекомендациями.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы без учета иных выплат.

Работникам МБОУДО «Гранит» могут быть установлены следующие виды стимулирующего характера: по результатам работы за месяц, единовременные премии.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – для работников МБОУДО, МАУДО, структурных подразделений МБОУ, реализующих программы дошкольного образования);
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера в МБОУДО, МАУ помимо указанных выше выплат относится выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения устанавливаются локальными актами Учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных Учреждению на эти цели.».

При установлении стимулирующих выплат работникам МБОУДО «Гранит» используются следующие критерии их труда:

Педагогические работники:

Критерии	% надбавки
Качественное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Качественная работа с документацией	5 % - 300% от должностного оклада
Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Наставничество (работа с молодыми специалистами)	5 % - 300% от должностного оклада
Результаты участия работника и учащихся в социально-значимых проектах различных уровней	5 % - 300% от должностного оклада
Наличие среди учащихся (воспитанников) призеров конкурсов, соревнований, конференций и т.д. различных уровней	
- подготовленного победителя и призера, лауреата мероприятия муниципального уровня	5 % - 100% от должностного оклада
- подготовленного победителя и призера, лауреата мероприятия регионального уровня	5 % - 150% от должностного оклада
- подготовленного победителя и призера, лауреата мероприятия федерального, всероссийского и международного уровня	5 % - 300% от должностного оклада
Участие воспитанников (спортсменов) в соревнованиях, мероприятиях, конкурсах различного уровня:	
- муниципального	5 % - 100% от должностного оклада
- областного (регионального, окружного)	5 % - 150% от должностного оклада
- приволжского федерального округа	5 % - 250% от должностного оклада
- всероссийских соревнованиях	5 % - 300% от должностного оклада
- соревнования входящие в ЕКП РФ	5 % - 300% от должностного оклада
Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности учащихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	5 % - 300% от должностного оклада
Разработка и внедрение авторской образовательной программы	5 % - 300% от должностного оклада
Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	5 % - 300% от должностного оклада
Сохранность контингента учащихся в объединениях и этапах спортивной подготовки в течение учебного года	
не менее 70 %	5 % - 150% от должностного оклада
не менее 80 %	5 % - 200% от должностного оклада
не менее 90 %	5 % - 300% от должностного оклада
Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	5 % - 300% от должностного оклада
Работа с особым контингентом детей	
за реализацию дополнительных общеобразовательных программ для одаренных детей	5 % - 300% от должностного оклада
за реализацию дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья	5 % - 300% от должностного оклада
за реализацию дополнительных общеобразовательных программ для детей дошкольного возраста –	5 % - 300% от должностного оклада
за реализацию работы патристическому воспитанию	5 % - 300% от должностного оклада

за реализацию работы по взаимодействию с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений по профилактической работе	5 % - 300% от должностного оклада
Наличие публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта	
за каждую публикацию на муниципальном уровне	5 % - 100% от должностного оклада
за каждую публикацию на региональном уровне	5 % - 200% от должностного оклада
за каждую публикацию на всероссийском и международном уровне	5 % - 300% от должностного оклада
Повышение квалификации педагогическим работником	
активно повышает свою квалификацию (посещает курсы, семинары, круглые столы, КПК в количестве 72 часа не менее 1 раза в три года)	5 % - 300% от должностного оклада
Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (различного уровня вне рамок функциональных обязанностей)	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	5 % - 300% от должностного оклада

Административным работникам:

Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного периода	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное и качественное предоставление отчётности	5 % - 300% от должностного оклада
Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	5 % - 300% от должностного оклада
Профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций, высокий уровень организации пропускного режима и безопасности образовательного процесса	5 % - 300% от должностного оклада
Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения	5 % - 300% от должностного оклада
Качество текущих ремонтных работ	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях учреждения	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний	5 % - 300% от должностного оклада
Наличие среди учащихся призеров конкурсов, соревнований, конференций муниципального, регионального и всероссийского уровней	5 % - 300% от должностного оклада
Выполнение учебных программ, планов воспитательной работы	5 % - 300% от должностного оклада
Высокий уровень творчества и организованности детского самоуправления	5 % - 300% от должностного оклада
Высокое качество организации и проведения массовых мероприятий	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие несчастных случаев с учащимися	5 % - 300% от должностного оклада

Участие курируемых работников в работе различных методических объединений, творческих групп, совещаний и семинаров	5 % - 300% от должностного оклада
Результаты аттестации педагогических работников и участия в конкурсах в рамках приоритетного национального проекта и грантов	5 % - 300% от должностного оклада
Наставничество (работа с молодыми специалистами)	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Спортсмены – инструкторы:

Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	5 % - 300% от должностного оклада
Показанные результаты на соревнованиях различных уровней	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в организации и проведении соревнований, мероприятий и т. д. различных уровней, проводимых учреждением	5 % - 300% от должностного оклада

Бухгалтерия

Своевременное освоение бюджетных средств	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное и качественное предоставление отчетности	5 % - 300% от должностного оклада
Разработка новых программ, положений, подготовка бухгалтерских расчетов	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное ведение документации	5 % - 300% от должностного оклада
Интенсивность и напряженность работы (выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника)	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностным инструкциям	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Делопроизводитель

Качественная подготовка отчетов, документации, личных дел сотрудников и т.п.	5 % - 300% от должностного оклада
Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное ведение документации	5 % - 300% от должностного оклада

Интенсивность и напряженность работы (выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника)	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностным инструкциям	5 % - 300% от должностного оклада
За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения (председатель первичной профсоюзной организации)	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Повара

Качественное приготовление пищи. Отсутствие замечаний в бракеражном журнале	5 % - 300% от должностного оклада
Строгое соблюдение санитарных условий. Отсутствие замечаний в санитарном журнале	5 % - 300% от должностного оклада
Выполнение правил ТБ на рабочем месте	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи	5 % - 300% от должностного оклада
Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Кухонный рабочий

Соблюдение правил ОТ и ТБ	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение требований СанПиН, содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300% от должностного оклада
Сохранность материалов и оборудования	5 % - 300% от должностного оклада
Экономия энергоресурсов (электроэнергии, относительно аналогичного предыдущего периода)	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечание в актах и предписаниях надзорных органов	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Кладовщик

Соблюдение правил ОТ и ТБ на рабочем месте	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по хранению, совмещению товарного соседства продуктов	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам контроля	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Врач, старшая медицинская сестра, диетическая медицинская сестра

Соответствие санитарного состояния помещений требованиям СанПиН	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное исполнение прививочного календаря	5 % - 300% от должностного оклада
Выявление заболеваемости ребенка и оказание качественной медицинской помощи	5 % - 300% от должностного оклада
Качественная работа по профилактике заболеваний у детей (снижение уровня заболеваемости детей)	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное ведение накопительной ведомости, составление и ведение бракеражного журнала	5 % - 300% от должностного оклада
Осуществление строгого контроля качества готовой продукции	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Зам. директора по АХР

Обеспечение выполнения требований ПБ, ОТ	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных служб	5 % - 300% от должностного оклада
Укрепление и сохранность материально-технической базы	5 % - 300% от должностного оклада
Качественная подготовка к новому учебному году, зимнему сезону	5 % - 300% от должностного оклада

Своевременная подготовка договоров с поставщиками	5 % - 300% от должностного оклада
Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	5 % - 300% от должностного оклада
Качество работы по учету и исполнению заявок на обеспечение образовательного и производственного процессов	5 % - 300% от должностного оклада
Качество ведения учетов, списания, движения материальных ценностей	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное ведения документации	5 % - 300% от должностного оклада
Высокий уровень организации труда МОП	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное прогнозирование и планирование работы	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

заведующая хозяйством

Качественное соблюдение требований СанПина в содержании помещений и территории учреждения	5 % - 300% от должностного оклада
Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное обеспечение моющими, чистящими средствами, посудой, инвентарем	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременная подготовка договоров с поставщиками	5 % - 300% от должностного оклада
Качество работы по учету и исполнению заявок на обеспечение образовательного и производственного процессов	5 % - 300% от должностного оклада
Качество ведения учетов, списания, движения материальных ценностей	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное ведения документации	5 % - 300% от должностного оклада
Высокий уровень организации труда МОП	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний предписаний надзорных служб	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада

Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада
---	-----------------------------------

Заведующая производством

Своевременное обеспечение и реализация продуктов питания	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременный контроль качества поступающих продуктов питания, соблюдения сроков и условий хранения	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременная и квалифицированная подача заявок и приобретение продуктов с учетом их реализации	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное ведение документации	5 % - 300% от должностного оклада
Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение рецептуры блюд и условий режима приготовления	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Сторож

Обеспечение противопожарного состояния здания	5 % - 300% от должностного оклада
Обеспечение сохранности имущества учреждения	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное ведение документации	5 % - 300% от должностного оклада
Неукоснительное соблюдение правил ТБ	5 % - 300% от должностного оклада
Проявление инициативы, своевременное информирование зам. дир. по АХР об имеющихся недостатках в обслуживании, внесении предложений по их устранению	5 % - 300% от должностного оклада
Качество пропускного режима в учреждении	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	5 % - 300% от должностного оклада

Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Дворник

Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное проведение уборки территории.	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременная очистка территории от листвы и снега.	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний по качеству уборки территории	5 % - 300% от должностного оклада
Оперативность выполнения особых поручений	5 % - 300% от должностного оклада
Проявление инициативы, своевременное информирование зам. дир. по АХР об имеющихся недостатках в обслуживании, внесении предложений по их устранению	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

садовник

Своевременность в покосе газонов, обрезке деревьев и кустарников, уборке листвы в весенне-осенний период	5 % - 300% от должностного оклада
Регулярный полив газонов, цветников, детских площадок в весенне-летний период	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение правил охраны труда и ТБ, отсутствие жалоб со стороны руководителя	5 % - 300% от должностного оклада
Качество выполнения работы	5 % - 300% от должностного оклада
Проявление инициативы, своевременное информирование зам. дир. по АХР об имеющихся недостатках в обслуживании, внесении предложений по их устранению	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Рабочий по комплексному обслуживанию здания

Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт	5 % - 300% от должностного оклада

Активность в решении учрежденческих задач	5 % - 300% от должностного оклада
Умение планировать работу	5 % - 300% от должностного оклада
Качество выполнения работы	5 % - 300% от должностного оклада
Проявление инициативы, внесение предложений, стремление к получению новых знаний и применению их на практике	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное устранение неполадок, аварийных ситуаций	5 % - 300% от должностного оклада
Содержание щитовой в образцовом порядке	5 % - 300% от должностного оклада
Выполнение ремонтных работ по графику (без нарушения сроков исполнения) согласно рабочему журналу	5 % - 300% от должностного оклада
Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 % - 300% от должностного оклада
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Уборщик служебных помещений

Обеспечение чистоты и порядка: на лестничных маршах, в коридорах, главном выходе, служебном помещении, санитарных комнатах, учебных кабинетах и спортзалах	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие замечаний к качеству работы	5 % - 300% от должностного оклада
Высокое качество проведения генеральных уборок	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение правил ОТ и ТБ	5 % - 300% от должностного оклада
Проявление инициативы, внесение предложений, стремление к получению новых знаний и применению их на практике	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений	5 % - 300% от должностного оклада
Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Грузчик

Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение правил ОТ и ТБ на рабочем месте	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины правил внутреннего трудового распорядка	5 % - 300% от должностного оклада
Тяжесть разгрузочно - погрузочных работ	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Водитель автомобиля, водитель автобуса

Выполнение работы без замечаний и предписаний по техническому состоянию ТС	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	5 % - 300% от должностного оклада
Содержание ТС в соответствии с санитарными требованиями	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение правил дорожного движения, правильность эксплуатации ТС, выполнение правил ОТ и ТБ	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Оперативное решение внештатных ситуаций по ремонту вверенного автотранспорта	5 % - 300% от должностного оклада
Показатель работоспособности автотранспорта (режим работы автотранспорта без нарушения графика выездов на рейс)	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

Спасатель

Отсутствие жалоб на качество работы со стороны администрации и сотрудников	5 % - 300% от должностного оклада
Соблюдение правил ОТ и ТБ на рабочем месте	5 % - 300% от должностного оклада
Использование здоровьесберегающих технологий	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие травматизма	5 % - 300% от должностного оклада

Высокий уровень исполнительской дисциплины	5 % - 300% от должностного оклада
Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	5 % - 300% от должностного оклада
Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	5 % - 300% от должностного оклада
Участие в общественной жизни учреждения	5 % - 300% от должностного оклада

II. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных локальным актом Учреждения.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений устанавливаются локальными актами этих Учреждений в соответствии с ведомственными нормативными актами и рекомендациями, разработанными на федеральном и региональном уровнях.

В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

Для оценки результатов профессиональной деятельности (интенсивность, напряженность, высокое качество) создается экспертная комиссия сроком на один год.

В состав экспертной комиссии входят на паритетной основе по три представителя от работодателя и от работников. От работодателя: заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, заместитель директора или методист, от работников: председатель профсоюзного комитета, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора учреждения.

При выбытии отдельных членов комиссии они заменяются другими в установленном для их избрания порядке.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как постоянным работникам, так и работающим по срочному трудовому договору, совместительству.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директором на основании данного Положения в пределах месячного фонда оплаты труда по результатам деятельности работника, анализа жалоб и писем граждан, поступающих в учреждение, анализа информации об учреждении в СМИ, результатов инспекционных проверок, анализа статистических данных в соответствии с критериями и показателями результативности работы конкретного работника, а так же на основании предложений экспертной комиссии.

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.5. Выплата стимулирующего характера не выплачивается работнику при грубом нарушении: должностных инструкций, Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, педагогической этики, халатное отношение к имуществу учреждения, а также за обоснованные жалобы на деятельность работника учреждения.

III. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБОУДО «Гранит».

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников устанавливаются МБОУДО «Гранит» самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, педагогического совета, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

3.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:

- для административных работников (заместители директора, заведующая структурным подразделением, главный бухгалтер, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий производством);
- для педагогических работников (методисты, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, педагоги-организаторы, музыкальный руководитель);
- для непедагогических работников (бухгалтер, делопроизводитель, спортсмен-инструктор, юрисконсульт, специалист по охране труда, программист, врач, старшая медицинская сестра, диетическая медицинская сестра, спасатель);
- для технического персонала (сторожа, уборщицы служебных помещений, дворник, садовник, водители, рабочий по комплексному обслуживанию здания, повара, кухонные работники, грузчик, кладовщик).

- премии работникам МБОУДО «Гранит», в размере до 100% должностного оклада устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми МБОУДО «Гранит» в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации. Размер, периодичность и условия премирования также устанавливаются локальными нормативными актами на основании приказа руководителя МБОУДО «Гранит».

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя МБОУДО «Гранит».

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- за качество выполняемых работ;
- молодым специалистам;
- за интенсивность и высокие результаты работ;

Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, учащегося в МБОУДО «Гранит».

Размеры стимулирующей выплаты работникам за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, а также иным работникам, непосредственно участвующим в его подготовке.

Нормативы стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада тренеров-преподавателей и работников МБОУДО «Гранит», 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, группы, пары, экипажи:

Олимпийские игры, чемпионаты, кубки, чемпионаты мира, чемпионаты Европы, чемпионаты России, чемпионаты мира (юниоры), чемпионаты Европы (юниоры), чемпионаты мира (юноши старшей возрастной группы), чемпионаты Европы (юноши старшей возрастной группы).					
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		
	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 этапов или финал)	1			
1.4.	Олимпийские игры	участие	до 100	до 8	до 3
	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	до 80		
	Первенство Европы (юниоры)	1-3			
1.6.	Чемпионат России (финал)	4-6			
	Официальные международные соревнования (мужчины, женщины)	2-3			
1.7.	Первенство мира (юниоры)	4-6			
	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			

8.	Официальные спортивные соревнования (мужчины, женщины)	1-3			
	Первенство России (финал - юниоры)	4-6	до 60	до 5	до 2
9.	Первенство России (финал - юноши старшей возрастной группы)	1-3			
10.	Официальные международные спортивные соревнования (юниоры, юноши старшей возрастной группы)	1-3	до 55	до 4	до 2
11.	Первенство России (финал - юноши старшей возрастной группы)	4-6	до 50	до 3	1
12.	Чемпионаты и первенства субъектов Российской Федерации	1-3	до 50	до 3	

Применение. Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке учащегося - спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года при наличии денежных средств в учреждении, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена высокого класса <*>.

<*> В перечень работников, непосредственно участвующих в подготовке спортсмена высокого класса, включаются инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели по смежным видам спорта, хореографы, концертмейстеры, массажисты, медицинские работники, механик по техническим видам спорта и др.

IV. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса.

Перечень специалистов, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением с учетом непосредственного вклада работника в достижение результатов <*>.

<*> В перечень специалистов, непосредственно участвующих в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, включаются: тренеры-преподаватели, заместители директора по учебно-тренировочной, спортивной работе, инструкторы-методисты и др.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят разовый характер.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы тренеров-преподавателей и специалистов устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Показатель	Критерий <*>	размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада, ставки заработной платы
1	2	3
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля занимающихся, успешно сдавших контрольные переводные нормативы	До 30
Качество спортивной подготовки	Доля занимающихся, получивших спортивный разряд	До 30
Победы на межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов Российской Федерации, первенствах федеральных округов Российской Федерации, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации из двух и более федеральных округов	1 - 3 места	До 40
Победы на региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации, а также соревнованиях муниципального, городского уровней	1 - 3 места	До 35

<*> Количественная оценка критериев устанавливается учреждением с учетом этапов спортивной подготовки и видов спорта.

4.1. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей государственного задания;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лагерная кампания, учебно-тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему отопительному сезону и т.д.);
- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

V. Сроки предоставления.

Все выплаты стимулирующие и компенсационные выплачиваются как единовременно так и в течении года при наличии финансовых средств для данных выплат на основании приказа руководителя МБОУДО «Гранит» при рассмотрении и утверждении экспертной комиссии.

Прошнуровано и пронумеровано
34 (Тридцать четыре) листа

Директор
МБОУ ДО «Гранит»

П. А. Завьялов

