

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
г. Грязи Грязинского муниципального района
Липецкой области (МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи)

на 2019 – 2022 г.г.

Утверждён общим собранием
работников
МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи
Протокол № 3 от
« 16 » 12 2019 г.

от Работодателя
Директор
МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи
Гордеев И.В. /



« 30 » 12 2019 г.

от Работников
Председатель общего
собрания работников
МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи
/Рогачева Н.А./

« 30 » 12 2019 г.

Общим собранием работников МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи Протокол № 3 от 16.12.2019 г. было решено принять Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области» в новой редакции:

Приложение №2
к Коллективному договору

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области

РАССМОТРЕНО

Общим собранием работников
Протокол №3
от 16.12.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи

И.В. Гордеев
Приказ № 37 от 30.12.2019 г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области

І. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ, Закона Липецкой области «О нормативах финансирования образовательных учреждений» № 180-ОЗ от 19.08.2008 года, Положения «Об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района», принятого решением сессии районного совета депутатов 29.10.2008 года № 75, с изменениями от 16.12.2008г. №88, от 21.09.2010г. №241, от 21.12.2010г. №271, от 15.03.2011г. №286, от 05.07.2011г. №311, от 06.09.2011г. №323, от 21.10.2011г. №332, от 18.09.2012г. №406, от 29.01.2013г. №433, от 18.06.2013г. №461, от 24.12.2013г. №42, от 18.02.2014г. №58, от 26.08.2014г. №89, от 21.01.2015г. №126, от 03.03.2015г. №136, от 26.01.2016г. №39, от 19.04.2016г. №53, от 27.09.2016г. №79, от 31.01.2017г. №114, от 18.07.2017г. №151, от 19.12.2017г. №172, Постановления администрации Грязинского муниципального района «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений образования Грязинского муниципального района» № 1959 от 22.10.2010 года и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ г. Грязи. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения (при его отсутствии иного представительного органа работников).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств районного бюджета и иных источников,

не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических ... и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей,
- специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;

- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников учреждения(при его отсутствии иного представительного органа работников).

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (если это прописано в трудовом договоре).

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и другие условия оплаты труда согласно Приложению 1 к Положению «Об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района», принятого решением сессии районного Совета депутатов от 29.10.2008 года № 75 (с последующими изменениями).

14. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Положения «Об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района», принятого решением сессии районного Совета депутатов от 29.10.2008 года № 75 (с последующими изменениями).

16. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10–20 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением Главы Грязинского муниципального района «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений образования Грязинского муниципального района» от 22.10.2010 года № 1959 (с последующими изменениями), и других действующих нормативных актов, работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при работе в ночное время;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
 - за работу с детьми, нуждающимися в длительном лечении;
 - за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;
 - за работу, связанную с непосредственным участием в оказании противотуберкулезной помощи и работу, связанную с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза;
 - за работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, нуждающимися в социальной реабилитации;
 - за работу с наркозависимой категорией детей.

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его отсутствии иного представительного органа работников) и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере; за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

22. Выплата за работу с учащимися, воспитанниками, слушателями с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами по адаптированным образовательным программам устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая

установленный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории), тарифной ставки.

23. Выплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

24. Выплата за работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, нуждающихся в социальной реабилитации в организациях, оказывающих услуги по психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и общеобразовательных учреждений устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

25. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Тренер-преподаватель, методист, педагог-организатор		
1	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (советами, комиссиями)	20
2	За заведование кабинетами (по приказу директора): - тренерской - инвентарной	10 10
3	За заведование тиром	30
4	За заведование: - уголок ПДД; - стенды отделений; - информационный стенд.	10 10 10
5	За исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров в соответствии с приказом учредителя	15

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением Главы администрации Грязинского муниципального района «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений образования Грязинского муниципального района» от 22.10.2010 года № 1959 (с последующими изменениями), и других действующих нормативных актов.

27. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;

- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;

- выплаты за выслугу лет (руководителю, медицинскому персоналу);

- премиальные выплаты по итогам работы.

28. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

29. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 100 процентов должностного оклада;

- заместителям руководителя от 50 до 70 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя устанавливается в минимальном размере.

30. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителям директора (по учебно-воспитательной работе):

- позитивная динамика спортивных достижений обучающихся в соревнованиях - 10 %;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии, повышающих квалификацию, образование, категорию – 10 %;

- участие в организации сдачи норм ГТО – 5 %;

- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 5 %;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы 5 %;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 5 %;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении (введение сайта учреждения) – 5 %;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора – 5 %;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 5 %;

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами – 5 %;

- наличие авторских публикаций – 5 %;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 5 %.

2) Заместителям руководителя (по АХЧ):

- своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) – 10 %;
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10 %;
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности – 5 %;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности – 5 %;
- наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей – 5 %;
- своевременная подготовка к новому учебному году – 5 %;
- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории – 5 %;
- за участие в разработке и контроле над функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда – 5 %;
- участие в организации сдачи норм ГТО – 5 %;
- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 5 %;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью, своевременный контроль и сохранность имущества – 10 %.

31. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников.

1) Секретарю:

- за работу с персональными данными и их обработку – 15 %;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 15 %;
- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек – 10 %;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников организации – 10 %;
- за отсутствие предписаний контролирующих (надзорных) органов, трудовой инспекции – 15 %;
- участие в организации сдачи норм ГТО – 5 %;
- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации – 15 %.
- за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в бумажном и электронном виде – 15 %.

2) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:

3 разряд:

- за отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы всех систем учреждения – 30 %;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил пожарной безопасности – 30 %;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 15 %;

- участие в организации сдачи норм ГТО – 5 %;

- за своевременное поддержание порядка на территории и в помещениях вне зависимости от погодных условий – 20 %.

2 разряд:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил пожарной безопасности – 30 %;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 15 %;

- участие в организации сдачи норм ГТО – 5 %;

- за отсутствие нарушений САНПИН по уборке помещений – 30 %

- за своевременное поддержание порядка на территории и в помещениях вне зависимости от погодных условий – 20 %.

3) Дворнику:

- за своевременную уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – 15 %;

- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время – 15 %;

- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – 15 %;

- участие в организации сдачи норм ГТО – 5 %;

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – 15 %;

- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок, рабочего инвентаря и т.д.) – 20 %;

- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений – 15 %.

4) Врачу, медицинской сестре:

- за проведение иммунизации работников – 5 %;

- за оказание консультативной помощи тренерам-преподавателям, заполнение листа здоровья в личных карточках воспитанников – 5 %;

- за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками – 5 %;

- участие в организации сдачи норм ГТО, соревнований – 5 %;

- участие в семинарах по вопросам медицины – 5 %;

- отсутствие травм у обучающихся – 20 %;

- за ведение документации в бумажной и электронной форме – 10%.

5) Сторожу:

- своевременное информирование о нарушении санитарно-гигиенических условий в помещениях ДЮСШ, об аварийных ситуациях – 15 %;

- отсутствие обоснованных жалоб на работу – 40 %;

- отсутствие случаев кражи по вине сторожа – 40 %;

- участие в организации сдачи норм ГТО – 5 %.

32. Ежемесячные выплаты за наличие знака отличия ВФСК ГТО устанавливаются в процентах от оклада всем работникам за исключением педагогических работников:

- Золотой знак – 15 %;
- Серебряный знак – 10 %;
- Бронзовый знак – 5 %.

33. Ежемесячная выплата за выслугу лет медицинским работникам устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах (Постановление администрации Липецкой области от 01.04.2016 г. № 149 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения"):

- При стаже работы
- от 3 до 5 лет – 5 %;
 - свыше 5 лет – 10 %.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- в медицинских организациях независимо от формы собственности;
- по специальности.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

34. Ежемесячная выплата за наличие квалификационной категории медицинским работникам устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах

- вторая квалификационная категория – 10 процентов должностного оклада;
- первая квалификационная категория – 20 процентов должностного оклада;
- высшая квалификационная категория – 30 процентов должностного оклада.

35. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
	<i>Тренер-преподаватель (по муниципальному заданию)</i>	
1	За ведение документации в электронной форме	10
2	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ в журналах, интернет-сайтах	10
3	За организацию оздоровительной компании Начальник лагеря Воспитатель	10 5
4	За организацию выездного оздоровления воспитанников в летнем лагере, проведение сборов	20
5	За наличие анализа индивидуальных особенностей (достижений) обучающихся для ведения учебно-воспитательной работы, разработка	10

	индивидуальных маршрутов для воспитанников	
6	За своевременное и качественное оформление документации (план учебной и воспитательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников, журналов и т.д.)	10
7	За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте 2 % за каждую статью	до 10
8	За публикации (представление) опыта работы в СМИ 3 % за каждую статью	До 15
9	За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ	10
10	За сохранность контингента учащихся	10
11	За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий)	10
12	За отсутствие травм обучающихся на занятиях	10
13	За участие в профессиональных конкурсах: - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	15 10 5
14	За участие в организации сдачи норм ГТО	5
15	За участие в ремонте, благоустройстве территории учреждения;	5
16	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области »	20
17	За наличие знака отличия ВФСК ГТО Золотой Серебряный Бронзовый	15 10 5
18	За подготовку спортсменов разрядников Более 50 % обучающихся 25-50 % обучающихся Менее 25 % обучающихся	20 10 5
	<i>Тренер-преподаватель (работающий в системе ПФДО)</i>	
1	Востребованность детского объединения (рассчитывается ежемесячно)	
	$\sum = (z_{p_1} \cdot n_1 + z_{p_2} \cdot n_2 + \dots + z_{p_i} \cdot n_i) \cdot B_i \cdot k$, где z_{p_i} – количество обучающихся в i -й группе, n_i – коэффициент укомплектованности i -й группы; Если укомплектованность группы (согласно учебному плану) меньше 60%, то $n_i = 0$, если укомплектованность группы больше или равна 60%, то $n_i = 1$. B_i – стоимость реализации программы на одного обучающегося в данном месяце; k – коэффициент востребованности (устанавливается комиссией по распределению стимулирующего фонда в зависимости от необходимости популяризации того или иного отделения (вида спорта) в пределах от 0 до 1).	
	<i>Методист, педагог-организатор</i>	
1	За высокий профессиональный, методический и инновационный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность	10
2	Количество участников (сотрудники образовательной организации,	

	обучающиеся) мероприятий, проводимых сотрудниками подразделения: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с прошлым периодом	10 15
3	За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления	10
4	За оказание помощи тренерам-преподавателям в подготовке к соревнованиям (документация)	10
5	За взаимодействия с другими учреждениями, органами, структурами	5
6	За внедрение и реализацию федеральных и региональных проектов и программ	10
7	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	8 (за каждый материал) (40)
8	За разработку и внедрение новых методик и форм деятельности	15
9	За качественное ведение официального сайта (страниц в интернете), повышающего имидж учреждения	10
10	За выступления на семинарах, совещаниях, курсах: - внутри образовательного учреждения - муниципальные - областные	5 10 15
11	За публикации в СМИ, педагогических и методических изданиях: - районные - областные - всероссийские	2 (за каждый материал) (10) 5 (за каждый материал) (15) 15 (за каждый материал) (30)
12	За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня	10
13	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения	10
14	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях: - муниципальных - областные - всероссийские	5 10 15
14	За участие организации сдачи норм ГТО	5
15	За участие в ремонте, благоустройстве территории учреждения;	5
16	За наличие знака отличия ВФСК ГТО Золотой Серебряный Бронзовый	15 10 5

36. Ежемесячная выплата за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах
первая квалификационная категория – 10 процентов должностного оклада;
высшая квалификационная категория – 20 процентов должностного оклада.

37. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (в составе выплат за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования

устанавливаются в размере не менее:

- 50 процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,
- 30 процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвертый и пятый год работы.

38. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25 процентов должностного оклада;
- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 40 процентов должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

39. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда педагогическим работникам, прервавшим работу по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период предшествующий отпуску.

40. Выплаты за членство педагогического работника в Спортивных общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.) 7 процентов от должностного оклада.

41. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда вновь принятым работникам и совместителям (в случае, если стимулирующие выплаты прописаны в договоре) по решению руководителя и комиссии могут быть установлены в минимальном размере.

42. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 15 сентября, за сентябрь-декабрь – к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования, и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения

установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются, и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

V. Условия и порядок премирования

43. Премирование заместителей директора по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

44. Премирование заместителей директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования, заместителям директора – по приказу директора.

45. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

46. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30 процентов.

47. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора являются:

- невыполнение муниципального задания;

- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более чем на 30 процентов.

48. Премии заместителям директора по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности.

49. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора выплачиваются за высокие результаты работы.

50. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, полугодие или год, при условии наличия в учреждении таких средств.

51. Премии заместителям директора выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

52. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением Главы администрации Грязинского муниципального района «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений образования Грязинского муниципального района» от 22.10.2010 года № 1959 (с последующими изменениями)

53. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

54. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

55. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в процентах от должностного оклада:

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (работ), повышающих имидж учреждения - 100%;

- к профессиональным праздникам:

День учителя – 15 %;

День физкультурника – 15 %;

- за организацию и проведение соревнований и праздников:

муниципального уровня — 13 %;

регионального уровня – 20 %;

- за подготовку победителей и призеров соревнований:

всероссийского уровня – 65 %;

регионального уровня – 25 %;

муниципальных – 13 %.

Данные премиальные выплаты производятся при наличии средств и не ограничиваются максимальными значениями и могут быть увеличены по решению директора учреждения в пределах имеющихся средств.

Непременным условием премирования является:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностных инструкций;
- работа без жалоб и замечаний;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения.

56. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

57. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50 процентов.

Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

58. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70 процентов могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

59. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, отделом образования, администрацией района;
- наличие призовых мест в областных соревнованиях, конкурсах;
- участие во всероссийских соревнованиях, конкурсах;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VI. Порядок и условия оказания

материальной помощи и социальных выплат работникам

60. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника 100 % должностного оклада;
- в связи с юбилейными дата (50-летием) со дня рождения (каждые последующие 5 лет) – 10000 руб.;
- в связи с уходом на пенсию по старости (100 % от должностного оклада в зависимости от имеющихся средств);
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника и (или) его супруги (супруга), его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника, его детей и (или) его близких родственников) (100 % от должностного оклада в зависимости от имеющихся средств);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

Приложение № 1
(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы

с _____

_____ (указывается период работы)

Максимальное кол-во %	Утверждено	Выполнено
.....		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 2019 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 2019 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

—

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы

с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Количество %	
		утверждено	выполнено
1.			
2.			
3.			
4.			
	Всего		

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)

